



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 13. maj 2008
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2008-792-0536
Dok.: HSI40021

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 596 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 15. april 2008.

Lene Espersen

/

Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 596 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Hvordan er privatansattes ytringsfrihed sikret i lovgivningen?”

Svar:

Spørgsmål om privatansattes ytringsfrihed henhører under Beskæftigelsesministeriet. Justitsministeriet har derfor til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, som har oplyst følgende:

”Privatansatte er som alle andre sikret ytringsfrihed gennem den danske grundlov. Omvendt vil der også qua ansættelsen være knyttet visse krav til den ansattes optræden og også visse grænser for den ansattes ytringsfrihed.

Disse grænser vil i sidste ende afhænge af en retlig vurdering, som kun undtagelsesvis er lovreguleret, fx beskyttelsen af erhvervs-hemmeligheder (markedsføringslovens § 19), en lønmodtagers ret til at videregive lønoplysninger (ligelønslovens § 2 a) eller en funktionærs ret til at videregive oplysninger til sin faglige organisation (funktionærlovens § 10). De kollektive overenskomster beskæftiger sig ligeledes sjældent med denne afvejning.

Grundlaget for at løse en konkret konflikt vil dermed typisk være selve ansættelsesaftalen og de uskrevne forudsætninger, som denne bygger på – fx med hensyn til omfanget af den ansattes pligt til at udvise en loyal adfærd, samt de direktiver, som arbejdsgiveren konkret har udstedt i medfør af sin ledelsesret. Hvis en ansat gennem sine ytringer overskrider grænserne for ansættelsesforholdet, kan det give grundlag for negative personalebeslutninger; i sidste ende opsigelse eller bortvisning.

Ansatte vil i mange tilfælde i medfør af lovgivning eller kollektiv overenskomst være omfattet af regler til beskyttelse mod usaglige afskedigelser, fx funktionærlovens § 2b. Hvis en lønmodtager opsiges eller bortvises på grund af sine ytringer, vil disse beskyttelsesregler efter omstændighederne kunne bringes i anvendelse.”