

Retsudvalget (2. samling)
B 59 - Bilag 3
Offentligt

JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 23. april 2008
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2008-792-0520
Dok.: MOA40466

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 512 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 27. marts 2008.

Lene Espersen

Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 512 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Giver de seneste eksempler på knægtelse af offentligt ansattes ytringsfrihed i f.eks. Gentofte og Samsø Kommuner ministeren anledning til påny at præcisere offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til de kommunale arbejdsgivere, -ledere og -mellemledere?”

Svar:

Det sagkyndige udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddele-
ret, som regeringen nedsatte i juni 2004, og som med højesteretsdommer
Jens Peter Christensen som formand i april måned 2006 afgav betæn-
ning, konkluderede, at offentligt ansatte har en vidtgående ytringsfrihed,
men at der i praksis kunne konstateres en vis usikkerhed blandt de offent-
ligt ansatte og myndighederne om reglernes indhold og rækkevidde. Ud-
valget anbefalede derfor, at der for at komme usikkerheden om indholdet
af reglerne til livs blev udarbejdet en vejledning om offentligt ansattes
ytringsfrihed.

På denne baggrund udsendte jeg i september 2006 en vejledning om of-
fentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen blev sendt til statslige, regi-
onale og kommunale arbejdspladser.

Herudover har Finansministeriet i juni 2007 udsendt en vejledning om
god adfærd, der er udarbejdet i samarbejde med bl.a. Kommunernes
Landsforening og Danske Regioner. I vejledningen, der indeholder en
beskrivelse af grundlæggende værdier og principper for offentlig forvalt-
ning, er spørgsmålet om offentligt ansattes ytringsfrihed også behandlet.

Med de pågældende vejledninger er der efter min opfattelse skabt klarhed
om reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Jeg mener derfor ikke, at
der er behov for yderligere, generel information på området med henblik
på at præcisere reglerne. Der bør i stedet fokuseres på at tilvejebringe de
rette vilkår for at skabe en endnu mere åben debatkultur. Et egnet initia-
tiv for at virkeliggøre dette vil efter min opfattelse være, at der gennem-
føres en målrettet informationsindsats om rammerne for offentligt ansat-
tes ytringsfrihed – en indsats som først og fremmest bør forankres lokalt
som led i den løbende information til de ansatte på alle niveauer om de-
res rettigheder.

Som eksempler på en sådan målrettet informationsindsats kan jeg pege på, at indsatsen bl.a. kan ske ved afholdelse af lokale informationsmøder samt indarbejdelse af elementerne fra den udsendte vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed i lokale politikker, personalehåndbøger og informationsmateriale til nyansatte mv.

Herudover kan oplysninger om de ansattes ytringsfrihed indarbejdes som fast punkt på introduktionsdage for nyansatte samt i relevante kurser for henholdsvis personalemedarbejdere og ledere.

Det er i øvrigt min opfattelse, at det må være overladt til ledelsen og de ansatte på den enkelte offentlige arbejdsplads at tage stilling til, hvilken form for informationsindsats der vil skabe rammerne for en kultur, hvor det både er legitimt og velset, at man viser interesse for og debatterer arbejdspladsens forhold.

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

JUSTITS MINISTERIET
Lovafdelingen

Dato: 23. april 2008
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2008-792-0520
Dok.: MOA40467

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 513 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 27. marts 2008.

Lene Espersen

/
Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 513 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Hvad kan ministeren gøre for at sikre beskyttelsen af offentligt ansatte, som har modet til at sige fra, når de ser ting, der ikke fungerer, som f.eks. socialrådgivere, der føler, at de ikke kan leve op til serviceloven inden for de ressourcemæssige rammer?”

Svar:

Justitsministeriet har forstået spørgsmålet således, at der sigtes til, i hvilket omfang der er behov for at fastsætte regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Dette spørgsmål blev nærmere overvejet af det sagkyndige udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret, som regeringen nedsatte i juni 2004, og som med højesteretsdommer Jens Peter Christensen som formand i april måned 2006 afgav betænkning nr. 1472/2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret. Udvalgets overvejelser og anbefalinger i forhold til det omhandlede spørgsmål fremgår af betænkningens side 210 ff. og er sammenfattet således i betænkningen, side 41 ff.:

”2.5.3. Særlig regulering af spørgsmålet om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse

Den ansættelsesretlige regulering af spørgsmålet om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse i tilfælde, hvor afskedigelse mv. er sket på grund af retmæssige ytringer, er ikke som sådan et spørgsmål om grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udvalget har dog på grund af den nære sammenhæng, der kan siges at være mellem disse to spørgsmål, samt under henvisning til at det på baggrund af udvalgets undersøgelser ikke kan udelukkes, at der findes offentligt ansatte, som reelt har et ønske om at ytre sig kritisk om deres egne arbejdsområder, men afstår herfra navnlig på grund af frygt for ansættelsesmæssige og karrieremæssige konsekvenser, fundet det naturligt at foretage en nærmere vurdering af behovet for en ændret ansættelsesretlig beskyttelse i tilfælde, hvor afskedigelsen mv. er sket som følge af retmæssige ytringer.

Udvalget har i den forbindelse overvejet spørgsmålene om fastsættelse af særlige regler om mulighed for opnåelse af dom for fortsat ansættelse, fastsættelse af særlige regler om godtgørelse og fastsættelse af særlige bevisbyrderegler. Formålet med fastsættelse af sådanne regler skulle i givet fald være, at eksistensen af en bedre ansættelsesretlig beskyttelse kunne stimulere anvendelsen af de ansattes ytringsfrihed i tilfælde, hvor de ansatte reelt har et ønske om at ytre sig, men af frygt for ansættelsesmæssige konsekvenser afstår herfra.

De gældende ansættelsesretlige regler regulerer allerede konsekvenserne af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner. Det er udvalgets opfattelse, at ansættelsesretlig særregulering af bestemte typer af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner – der således markerer, at visse typer af reaktioner anses for at være ”alvorligere” end andre – kræver ganske særligt tungtvejende grunde.

Det er udvalgsflertallets vurdering, at det næppe er praktisk hensigtsmæssigt eller stimulerende for anvendelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed at fastsætte regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse mv. i sager, der involverer spørgsmål om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Der er ikke tvivl om, at sager, hvor offentligt ansatte uberettiget mødes med negative ledelsesreaktioner på grund af retmæssige ytringer, kan have store personlige konsekvenser for de pågældende. Udvalgets undersøgelser viser imidlertid, at omfanget af sager, hvor offentligt ansatte mødes med negative ledelsesreaktioner, er beskedent sammenholdt med det samlede antal offentligt ansatte. Der er således efter udvalgsflertallets opfattelse ikke noget, som tyder på, at der generelt er tale om et omfangsrigt problem vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed, hvorfor der heller ikke kan anføres væsentlige argumenter for eksistensen af et aktuelt behov for indførelse af nye regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse.

Udvalgsflertallet finder det herudover ikke helt oplagt – uden en nærmere gennemgang af de mange andre forskellige kategorier af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner – at en uberettiget reaktion på grund af den ansattes ytringer bør anses som mere "alvorlig" end andre uberettigede ansættelsesretlige reaktioner."

På denne baggrund fandt flertallet i udvalget (som bestod af samtlige udvalgets medlemmer med undtagelse af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Landsorganisationen i Danmark og Dansk Journalistforbund) ikke anledning til at anbefale, at der blev indført særlige regler om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse.

Regeringen er, som der også blev givet udtryk for i forbindelse med offentliggørelsen af betænkningen, enig i de konklusioner og anbefalinger, som udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret lagde frem. Det er således regeringens opfattelse, at der ikke er grundlag for at indføre særlige regler om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse.