



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 10. juli 2008
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2008-750-0298
Dok.: HSI40067

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 8, som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 19. juni 2008 vedrørende forslag til folketingsbeslutning om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes yringsfrihed (B 59).

Brian Mikkelsen
Fg. justitsminister

/

Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 8 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til folketingsbeslutning om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed (B 59):

”Ministeren bedes kommentere materiale fra FTF modtaget i forbindelse med deres foretræde for udvalget 18/6-08.”

Svar:

1. I materialet fra Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) i forbindelse med dets foretræde for Folketingets Retsudvalg den 18. juni 2008 fremkommer FTF med en række bemærkninger om offentligt ansattes ytringsfrihed. I materialet peger FTF for det første på, at offentligt ansattes ytringsfrihed ikke alene er til nytte for den enkelte ansatte, men tillige til nytte for samfundet som helhed.

Herudover peger FTF bl.a. på, at offentligt ansattes ytringsfrihed (inden for ansættelsesretten) møder nogle restriktioner. Der peges således bl.a. på, at kritiske ytringer om arbejdspladsen kan fremkalde ledelsens uvilje og kan resultere i negative følger for den ansatte. Endvidere peges der på, at det er en forudsætning for, at de offentligt ansattes ytringsfrihed kan fungere i praksis, at der er klare regler herom, og at der er kendskab til disse.

Med henvisning til de nævnte synspunkter – og bl.a. til, at et nævn om offentligt ansattes ytringsfrihed kan være med til at give arbejdsgiverne og lønmodtagerne forståelse for de rettigheder og pligter, der påhviler dem – anføres det, at FTF støtter beslutningsforslaget om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed (B 59).

Endvidere anføres det, at FTF anser det for afgørende, at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed kombineres med bl.a. dels en styrket mulighed for fortsat ansættelse, hvis arbejdsgiverens sanktion har været uretmæssig, dels regler om delt eller omvendt bevisbyrde.

2. Regeringen er enig med FTF i, at det – som der også blev givet udtryk for i forbindelse med 1. behandlingen i Folketinget den 9. april 2008 af forslag til Folketingsbeslutning nr. B 59 om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed – er vigtigt, at offentligt ansatte bidrager til den offentlige debat. Det skyldes bl.a., at de offentligt ansatte – i kraft af den specialviden, som de besidder inden for deres forskellige

fagområder – i en række tilfælde vil kunne medvirke til at nuancere og kvalificere den offentlige debat. Offentligt ansatte vil således bl.a. kunne bidrage med oplysninger om, hvilke praktiske konsekvenser politiske beslutninger har haft på et område.

Offentligt ansattes deltagelse i den offentlige debat er således ikke blot af betydning for den enkelte ansatte, men er i mindst lige så høj grad til gavn for samfundet som sådant. Det er med andre ord væsentligt, at offentligt ansatte, som ønsker at deltage i den almindelige samfundsdebat, også gør det.

Endvidere er regeringen – som også nævnt under 1. behandlingen af det omhandlede beslutningsforslag – enig i, at det er vigtigt, at offentligt ansatte kan få vejledning og rådgivning vedrørende spørgsmål om benyttelse af deres ytringsfrihed. Regeringen er imidlertid af den opfattelse, at en sådan vejledning og rådgivning – som det er tilfældet i dag – mest naturligt må varetages af de ansattes fagforeninger mv. og ikke af et nævn som foreslået i B 59.

Herudover er regeringen enig i, at det er vigtigt, at der er klarhed om indholdet af de ansattes ytringsfrihed – herunder med hensyn til de rettigheder, der tilkommer de ansatte – således at offentligt ansatte kan deltage i den offentlige debat, hvis de ønsker det. Spørgsmålet er imidlertid, om etableringen af et rådgivende nævn vil styrke en sådan deltagelse i den offentlige debat.

Det er regeringens opfattelse, at dette ikke vil være tilfældet, men at den vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (september 2006), som Justitsministeriet udarbejdede som en opfølgning på anbefalingen fra udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret – der i april 2006 afgav betænkning nr. 1472/2004 – i højere grad end etableringen af et rådgivende nævn styrker det anførte. Det skal i øvrigt bemærkes, at der med den nævnte vejledning er skabt klarhed om reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I den forbindelse bemærkes også, at udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret i sin betænkning – der indeholder en gennemarbejdet redegørelse for de gældende regler om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte – heller ikke var inde på forslag om, at der skulle etableres et uafhængigt nævn af den karakter, der lægges op til i B 59.

I den sammenhæng er det også vigtigt at være opmærksom på, at de forhold, som FTF har peget på i sin henvendelse til retsudvalget, og som kan begrunde, at offentligt ansatte er tilbageholdende med at ytre sig – såsom frygt for karrieremæssige konsekvenser – er forhold, der vel næppe kan lade sig afhjælpe ved at etablere et nævn af den karakter, som der lægges op til i B 59. I stedet bør man fokusere på at tilvejebringe de rette vilkår for at skabe en endnu mere åben debatkultur.

Et egnet initiativ for at virkeliggøre dette er, at der gennemføres en målrettet informationsindsats om rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed – en indsats som i øvrigt først og fremmest bør forankres lokalt som led i den løbende information til de ansatte på alle niveauer om deres rettigheder.

Det er og bør således være et naturligt led i den almindelige ledelsesmæssige opgave løbende at sikre, at offentligt ansatte på alle niveauer har kendskab til deres rettigheder, herunder rammerne for deres ytringsfrihed.

Der er på denne baggrund – og på baggrund af de synspunkter, der blev fremhævet af justitsministeren under 1. behandlingen af den omhandlede beslutningsforslag – regeringens opfattelse, at der ikke er et tilstrækkeligt behov for at etablere et centralt, uafhængigt nævn af den karakter, som der lægges op til i B 59.

3. Med hensyn til spørgsmålet om, i hvilket omfang der er behov for at kombinere reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed med bl.a. en styrket mulighed for fortsat ansættelse, hvis arbejdsgiverens sanktion har været uretmæssig, samt regler om delt eller omvendt bevisbyrde, bemærkes, at disse spørgsmål blev overvejet nærmere af udvalget 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.