



TALE

24. januar 2017

J.nr. 2017-615

CAL

Talepapir til samråd i Sundheds- og Ældreudvalget den 1. februar 2017 om den ansættelsesretlige beskyttelse af privatansattes ytringer

---

### **Samrådsspørgsmål BI, stillet af Kirsten Normann Andersen (SF)**

Spørgsmålets ordlyd:

”Vil ministeren redegøre for, hvordan borgerne kan have tillid til private virksomheder i pleje- og omsorgssektoren, når de ansatte risikerer at miste deres stilling, hvis de påpeger uacceptable vilkår for de ansatte og dermed i sidste ende utilfredsstillende vilkår for borgernes pleje? For eksempel henvises til artiklen ”Privat plejefirma fyrer tillidsrepræsentant” bragt på Århus Stiftstidendes hjemmeside den 8. november 2016:

<http://stiften.dk/aarhus/privatplejefirmafyrer-tillidsrepraesentant.>”

### **Samrådsspørgsmål BJ, stillet af Kirsten Normann Andersen (SF)**

Spørgsmålets ordlyd:

”Hvad vil ministeren gøre for at sikre, at ældre og svage borgere kan have tillid til, at ansatte hos private virksomheder i pleje- og omsorgssektoren (herunder autoriserede sundhedspersoner) uhindret og uden fare for at miste deres job har mulighed for at reagere på uacceptable vilkår på egne og på borgernes vegne, når de finder det nødvendigt?”

### **Det talte ord gælder**

#### **Besvarelse**

Jeg vil gerne takke udvalget for spørgsmålene, som jeg vil besvare samlet.

Jeg vil i min besvarelse komme ind på den ansættelsesretlige beskyttelse af privatansattes ytringer, der hører under mig som beskæftigelsesminister.

-o0o-

Samrådsspørgsmålene udspringer – som jeg forstår det – blandt andet af en konkret sag fra Aarhus. Jeg tænker på den sag, der henvises til i *samrådsspørgsmål BI*.

Sagen er i medierne gengivet sådan, at et privat plejefirma har afskediget en tillidsrepræsentant, der har udtalt sig kritisk om arbejdsforholdene på et plejehjem.

Jeg vil blot for god ordens skyld sige, at jeg selvfølgelig ikke kan udtale mig om den konkrete sag, som i øjeblikket behandles i det fagretlige system.

Men jeg kan mere generelt sige noget om den ansættelsesretlige beskyttelse af privatansattes ytringer.

-o0o-

Jeg mener, at det er vigtigt, at vi har en fornuftig balance mellem på den ene side beskyttelse af privatansattes adgang til at ytre sig – og på den anden side arbejdsgiveres mulighed for at reagere over for uacceptable ytringer.

Og hvordan skaber vi så det? På det danske arbejdsmarked har vi tradition for, at vi overlader det til arbejdsmarkedets parter at regulere løn- og ansættelsesvilkår.

Det gør vi ud fra en fælles forståelse af, at det er parterne, som er nærmest til at vide, hvilken regulering der er behov for på et givent område.

Den tilgang gælder også her, og jeg har ikke intention om at begynde at lovgive på det her område.

Jeg vil selvfølgelig være lydhør, hvis arbejdsmarkedets parter kommer til mig med et fælles ønske om, at der skal lovgivning til. Det har jeg ikke hørt.

Men hvad gælder så for privatansattes ytringsfrihed?

Helt grundlæggende – så har enhver ret til at ytre sig under ansvar for domstolene.

Det er en grundlovssikret ret, der følger af grundlovens § 77.

Den ret til at ytre sig omfatter selvfølgelig også ansatte – både offentligt ansatte og privatansatte.

Og det omfatter alle former for ytringer – både på skrift og i tale.

Det vil sige, at enhver lovlig ytring kan fremsættes uden, at vedkommende kan blive straffet for at have fremsat den.

Men beskyttelsen i grundloven betyder ikke, at man ikke kan blive mødt med *andre reaktioner*, hvis man ytrer sig.

Det betyder blandt andet, at en lønmodtagervil kunne blive mødt med *ansættelsesretlige sanktioner*. Alt afhængig af omstændighederne.

Det kan for eksempel dreje sig om, at den ansatte har brudt sin tavshedspligt. Eller at den ansatte med kritiske ytringer har brudt den almindelige loyalitetsforpligtelse, der gælder i et ansættelsesforhold.

Der gælder altså – ved siden af ytringsfriheden – nogle rammer for, i hvilket omfang en ansat kan ytre sig kritisk om sin arbejdsplads i det offentlige rum.

Jeg synes, det er naturligt og rimeligt, at en arbejdsgiver i bestemte situationer kan føle sig nødsaget til at reagere. Det kan for eksempel være, hvis en ansat ytrer sig på en måde, hvor denne bryder med sine forpligtelser.

Derfor er spørgsmålet, om en arbejdsgivers reaktion som følge af en ansats ytring er retmæssig – som jeg ser det – først og fremmest et *ansættelsesretligt* spørgsmål. Og ikke som sådan et spørgsmål om ytringsfrihed.

-o0o-

Men den konklusion betyder ikke, at ansatte, der benytter sig af deres grundlovssikrede ret til at ytre sig, ikke nyder nogen ansættelsesretlig beskyttelse.

For så vidt angår *offentligt* ansatte gælder en række generelle krav og principper om lovlig og saglig forvaltning. Disse krav og principper har betydning for, hvordan der kan reageres over for ytringer fremsat af en ansat. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed hører under Justitsministeriet.

Når det kommer til *privatansatte*, så fastlægges beskyttelsen af den ansattes adgang til at ytre sig blandt andet gennem den ansættelsesretlige regulering. Det drejer sig navnlig om funktionærlovens § 2 b.

Efter den bestemmelse kan en funktionær, der har været ansat i mindst ét år, tilkendes en godtgørelse for *usaglig opsigelse*.

Det betyder en beskyttelse mod afskedigelse som følge af en fremsat ytring, hvis det ikke er rimeligt at bringe ansættelsesforholdet til ophør på grund af ytringen.

Herudover vil det for eksempel kunne være i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvis en ansat afskediges som følge af *religiøse* eller *politiske* ytringer.

-o0o-

Når vi i dansk ret ikke har et mere generelt lovgivningsmæssigt værn til beskyttelse af privatansattes adgang til at ytre sig, skal det – som nævnt – ses i lyset af, at vi ikke har tradition for i videre omfang at lovgive om løn- og arbejdsvilkår.

Der er i mange kollektive overenskomster og aftaler et forbud mod usaglig afskedigelse. Det er bestemmelser, der ligner forbuddet i funktionærlovens § 2 b.

Samtidig kan der også være bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler, der mere specifikt har betydning for beskyttelsen af privatansattes ytringsfrihed.

Som oftest er det også sådan, at overenskomsterne indeholder regler om, at tillidsrepræsentanten skal inddrages, hvis arbejdsgiveren overvejer at anvende ansættelsesretlige sanktioner som følge af en ansats ytring.

Hvis der er brud på overenskomsternes eller aftalernes bestemmelser, behandles det i det fagretlige system.

Brud vil kunne sanktioneres med bod og eventuelt også en godtgørelse til den lønmodtager, der er blevet krænket. Det vil for eksempel være tilfældet, hvis en ansat opsiges på et usagligt grundlag som følge af, at den ansatte har fremsat en ytring.

Endelig kan der også være interne retningslinjer på arbejdspladsen. De kan have betydning for de ansattes ytringer, og hvilke sanktioner de kan blive mødt med i den forbindelse.

-o0o-

Hvis jeg kort skal sige lidt om anvendelsen af reglerne i praksis, beror det altid på en *konkret vurdering*. Det vil altid være en konkret vurdering, om en arbejdsgiver med rette kan reagere på baggrund af en ytring, som den ansatte har fremsat.

Derfor er det ikke muligt at komme med præcise udsagn om, hvornår en afskedigelse på baggrund af en ansats ytringer konkret er berettiget eller saglig.

Der kan være tilfælde, hvor en ansat for eksempel fremkommer med ytringer over for kolleger eller kunder, der er åbenbart uacceptable og bør mødes med en ansættelsesretlig reaktion.

Omvendt kan der være ytringer, som er velbegrundede. Her vil en ansættelsesretlig reaktion fra arbejdsgiverside i anledning af ytringen være usaglig.

-o0o-

Lad mig kort opsummere, inden jeg overlader ordet til udvalgsmedlemmerne:

Vi har i dag efter regeringens opfattelse en fornuftig balance mellem beskyttelsen af privatansattes adgang til at ytre sig og arbejdsgiveres mulighed for at reagere over for uacceptable ytringer.

Rammerne er delvis fastlagt ved lovgivning – men navnlig gennem de overenskomster og aftaler, som er forhandlet på plads mellem arbejdsmarkedets parter.

Og – som sagt – parterne må være nærmest til at vide, hvilken regulering der er behov for på et givent område. Og jeg vil være lydhør, hvis arbejdsmarkedets parter kommer til mig med et fælles ønske om, at der lovgives på området.

Tak for ordet.