



JUSTITSMINISTERIET

Dato: 8. marts 2019
Kontor: Stats- og Menneskerets-
kontoret
Sagsbeh: Camilla Helleø Nielsen
Sagsnr.: 2019-0035-0079
Dok.: 1040993

UDKAST TIL TALE

til brug for besvarelsen af samrådsspørgsmål R-T
fra Folketingets Retsudvalg den 14. marts 2019

Samrådsspørgsmål R:

”Ministeren bedes redegøres for, hvorledes udkastet til det reviderede kapitel 9 i vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed styrker de ansattes rettigheder til at ytre sig kritisk?”

Samrådsspørgsmål S:

”Hvordan forestiller ministeren sig, at udkastet til revision af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed vil reducere antallet af offentligt ansatte, som frygter for at benytte deres udvidede ytringsfrihed til at udtale sig kritisk?”

Samrådsspørgsmål T:

”Mener ministeren, at udkastet til den reviderede vejledning er tilstrækkelig til at reducere antallet af ledelsesbeslutninger, der på et forkert grund-

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

lag sanktionerer medarbejdere, som ytrer sig kritisk om deres arbejdsplads inden for rammerne af deres udvidede ytringsfrihed?”

Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Kirsten Normann Andersen (SF):

[Indledning]

1. Tak for ordet. Og tak for muligheden for at komme her i dag og drøfte dette vigtige emne.

Baggrunden for samrådet er, at Justitsministeriet i januar sendte et udkast til et revideret kapitel 9 om meddeleret i ministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed i høring.

Jeg vil gerne starte med at understrege, at formålet med udkastet på ingen måde er at indskrænke ytringsfriheden eller i øvrigt at ændre reglerne. Det er derimod at klarlægge, hvad der allerede gælder, når det drejer sig om offentligt ansattes meddeleret. Desuden er det også vigtigt for mig at sige, at det ikke er et politisk initiativ at ændre vejledningen på dette punkt.

Og i modsætning til, hvad man kunne læse i avisen tilbage i januar, er der ikke tale om nye regler – der er tale om et forsøg på at uddybe en vejledning om reglerne. Der vil altså gælde præcis de samme regler, når vejledningen ændres som foreslået.

Lad mig også slå helt fast, at min holdning til offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret er meget klar:

Offentlig ansatte har og skal have en udstrakt ytringsfrihed. Det er helt afgørende for et demokrati.

Jeg går ind for, at der er åbenhed om fejl. Og at der er opmærksomhed på at sige fra, når man oplever noget, der er forkert.

For at understøtte en kultur baseret på åbenhed og lovlighed har regeringen for nylig besluttet, at der skal etableres whistleblowerordninger i staten.

Og den 1. marts lagde Justitsministeriet ud med at indføre whistleblowerordninger hos bl.a. politiet, anklagemyndigheden og kriminalforsorgen.

[Baggrund for revision]

2. Men tilbage til det nævnte udkast: Når Justitsministeriet har udarbejdet udkastet skyldes det, at ministeriet i foråret 2018 modtog en henvendelse fra Folketingets Ombudsmand.

I henvendelsen stillede ombudsmanden spørgsmål om grænserne for, hvornår offentligt ansatte på eget initiativ kan videregive ikke-fortrolige oplysninger til f.eks. medierne og efterlyste en uddybende afklaring af retstilstanden på området.

Når der er udarbejdet dette udkast, er det altså ikke noget, jeg selv har fundet på – men fordi ombudsmanden

bad Justitsministeriet om en uddybende afklaring af retstilstanden.

Vi har – som I ved – modtaget en række kritiske høringsvar til udkastet. De fokuserer bl.a. på den stærkt bekymrende tendens til, at offentlig ansatte er tilbageholdende med at ytre sig.

Den bekymring deler jeg til fulde. Offentlig ansattes udstrakte ytringsfrihed er helt grundlæggende i et demokrati, og det er afgørende, at de offentlig ansatte trygt kan bruge den udstrakte ytringsfrihed.

Derfor er jeg også særlig ked af den del af kritikken, der går på, at udkastet bidrager til at skabe usikkerhed for de offentlig ansatte.

Det har på ingen måde været hensigten.

Jeg er derfor glad for, at de organisationer, der har afgivet høringsvar, var til et møde i Justitsministeriet i sidste uge og uddybede deres synspunkter.

For som sagt er formålet med udkastet absolut ikke at indskrænke offentlige ansattes ytringsfrihed. Og jeg vil meget gerne tage en mere generel drøftelse både her og i det videre arbejde om, hvordan vi kan bidrage til, at offentlig ansatte føler sig mere trygge ved at bruge deres udstrakte ytringsfrihed. Det er afgørende for en kvalificeret offentlig debat.

[Sondring mellem ytringsfrihed og meddeleret]

3. Før jeg kommer nærmere ind på indholdet i udkastet, vil jeg gerne gøre det klart, at Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed behandler to emner:

Offentligt ansattes ytringsfrihed og offentligt ansattes meddeleret.

4. Når man taler om offentligt ansattes ytringsfrihed, så taler man i reglen om en ret for offentligt ansatte til at fremkomme med **meningstilkendegivelser**, f.eks. om forholdene på deres arbejdsplads. Det er vejledningens kerneområde.

Som et eksempel kan jeg nævne den situation, hvor en offentlig myndighed melder ud, at der skal ske besparelser i myndigheden, og en medarbejder i myndigheden så udtaler sig kritisk om konsekvenserne af besparelsen.

Holder man sig i de situationer inden for de rammer, som er nærmere beskrevet i vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed, må man som udgangspunkt sige, hvad man vil.

Her er der en udstrakt ytringsfrihed for offentligt ansatte.

5. Når man taler om offentligt ansattes meddeleret, så taler man i reglen om en ret for offentligt ansatte til at give pressen og andre eksterne parter **oplysninger** – vi kan også kalde det fakta eller data – i tilfælde, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning. Det kan f.eks. være åbenbart misbrug af offentlige midler.

Som et eksempel kan jeg nævne den situation, hvor den offentligt ansatte har en mistanke om, at der foregår ulovligheder i myndigheden og derfor ”lækker” et dokument med fakta til pressen.

Det er sidstnævnte emne – altså meddeleretten – som behandles i vejledningens kapitel 9.

[Hovedtrækkene i udkastet til det reviderede kapitel 9]

6. Når ombudsmanden har rettet henvendelse til Justitsministeriet, skyldes det bl.a., at det ikke er helt så enkelt, hvad der egentlig gælder, når vi taler om offentligt ansattes *meddeleret*.

Lad mig ganske kort gennemgå hovedtrækkene i udkastet. Overordnet kan kapitlet deles op i to dele:

7. *Den første del* vedrører videregivelse af oplysninger i situationer, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning – f.eks. åbenbart misbrug af offentlige midler.

I de situationer har offentligt ansatte ret til at give pressen og andre eksterne parter ikke-fortrolige oplysninger.

De har også ret til at videregive fortrolige oplysninger, hvis den ansatte handler i berettiget varetagelse af åbenbar almen interesse eller af eget eller andres tarv, som der står i straffeloven.

Det svarer til, hvad der fremgår af det nuværende kapitel 9.

Udkastet til vejledningen vedrører altså ikke offentlige ansattes ytringsfrihed og heller ikke meddeleret i den situation, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed.

8. *Den anden del* vedrører videregivelse af oplysninger i situationer, hvor der ikke kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning, og hvor videregivelsen som udgangspunkt ikke er knyttet til en meningstilkendegivelse.

Det er grænserne i disse tilfælde, udkastet forsøger at uddybe.

Det fremgår af udkastet, at det i de situationer afhænger af en konkret vurdering, hvornår offentligt ansatte må videregive ikke-fortrolige oplysninger til pressen eller andre eksterne parter.

Der vil nemlig skulle foretages en afvejning af forskellige hensyn og omstændigheder.

Det kan f.eks. indgå i afvejningen, hvad formålet med videregivelsen er, og om der er hensyn, som taler imod videregivelse, f.eks. hensynet til myndighedens interne beslutningsproces og funktionsevne.

Jeg vil gerne give nogle eksempler på situationer, hvor denne afvejning er særligt relevant:

Man kan f.eks. forestille sig en situation, hvor en medarbejder i et økonomikontor mere eller mindre fast lægger myndighedens regnskabsbilag op på de sociale medier.

Man kan også forestille sig en situation, hvor en medarbejder sender regeringsudvalgsmateriale om mulige initiativer videre til en journalist.

Eller en situation, hvor en medarbejder offentliggør faglige vurderinger, som en minister skal bruge i forbindelse med kommende politiske forhandlinger.

9. Man kan så diskutere, om disse afvejn timer er formidlet på en tilstrækkelig klar og forståelig måde i udkastet. Eller om man kan eller bør opstille nogle mere overordnede retningslinjer.

Og jeg hæfter mig ved, at det særligt er det aspekt, som er blevet problematiseret i de høringssvar, som vi har fået.

[Det videre forløb]

10. Så kan man spørge – som bl.a. en række organisationer også gør – om man ikke bare kan fortsætte med den nuværende formulering om ”som udgangspunkt”.

Og det er jeg helt enig i, og der har altså som nævnt ikke været nogen intention om at begrænse ytringsfriheden bag, at denne sætning udgik. Så afsættet for det videre arbejde vil være, at vi lægger op til at beholde den formulering, men i lyset af ombudsmandens henvendelse vil vi – i dialog med organisationerne – supplere sætningen med yderligere afsnit om, hvad dette udgangspunkt så betyder.

Der vil i den forbindelse blive lagt vægt på, at hovedreglen vil være, at offentlig ansatte – særligt i relation til ytringer – frit kan videregive ikke-fortrolige faktiske oplysninger.

Det handler nemlig om, at vejledningen skal være et brugbart værktøj for offentligt ansatte, som grundlæggende gør det mere trygt for den enkelte at bruge sin ytringsfrihed. Det er vi vist alle enige om.

[Afrunding]

11. Lad mig afslutningsvist gentage det, jeg indledte med at sige:

Baggrunden for revisionen er en henvendelse fra Folke-
tingets Ombudsmand.

Og formålet med udkastet er på ingen måde at ind-
skrænke ytringsfriheden eller i øvrigt at ændre reglerne.
I et velfungerende demokrati skal offentligt ansatte have
en udstrakt ytringsfrihed – og bruge den. Det bakker jeg
fuldt ud op om.

Tak for ordet.