



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 6. februar 2025
Kontor: Stats- og
Menneskeretskontoret
Sagsbeh: Josefine Dyrberg
Sagsnr.: 2025-00348
Dok.: 3574745

Besvarelse af spørgsmål nr. 420 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 420 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 9. januar 2025. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Peter Hummelgaard

/

Christian Fuglsang

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 420 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren som opfølgning på samråd om offentligt ansattes ytringsfrihed forklare, om kompensationer for uretmæssige sanktioner til privat og offentligt ansatte samt delt og omvendt bevisbyrde vil være overenskomststof, som ministeren gav udtryk for under samrådet?”

Svar:

1. I Danmark har offentligt ansatte en udstrakt ytringsfrihed. Det skal vi være stolte af. Det er dog en grundlæggende forudsætning for, at offentligt ansatte kan gøre brug af deres ytringsfrihed, at både de ansatte selv og deres ledere også kender og forstår omfanget af ytringsfriheden.

Det er netop baggrunden for, at regeringen har sendt et lovforslag, som skal lovfæste reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, i høring. Med lovforslaget ønsker regeringen at skabe klarhed og overblik over reglerne samt at sende et stærkt signal om, at man som offentligt ansat kan blande sig i den offentlige debat uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner. For det er vigtigt for et åbent demokrati som det danske, at offentligt ansatte bringer deres viden og deres synspunkter i spil og dermed bidrager til at kvalificere den offentlige debat.

2. For så vidt angår bevisbyrde og godtgørelseskrav i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed er der – som jeg også gav udtryk for under samrådet i Folketingets Retsudvalg den 9. januar 2025, som der henvises til i spørgsmålet – tale om komplicerede spørgsmål, som kræver grundige overvejelser og inddragelse af arbejdsmarkedets parter, herunder arbejdsgiversiden.

Som jeg også fremhævede i den forbindelse, vurderede et enigt udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger i 2016, at den type af omvendt bevisbyrde, som følger af ligebehandlingslovens regler om graviditet og barselsorlov, ikke i praksis er egnede i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed. Årsagen er, at den tidsmæssige afgrænsning af en offentlig ytring ikke er lige så konstaterbart som tilfældet er, når en afskedigelse har fundet sted under den ansattes graviditet eller barsel. Graviditet og barsel er forhold, som gør sig gældende i et klart afgrænset tidsrum.

Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger var delt i forhold til spørgsmålet om at indføre delt bevisbyrde i sådanne sager. Således at 6 medlemmer anbefalede regler om delt bevisbyrde, 5 medlemmer – herunder formanden, højesteretsdommer Jens Peter Christensen – anbefalede dem ikke, og 6 medlemmer, herunder repræsentanterne fra Folketingets Ombudsmand, Datatilsynet og ministerierne, afgav ikke anbefalinger.

3. For så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse til offentligt ansatte i tilfælde af uretmæssige sanktioner fra arbejdsgivers side gav jeg under samrådet den 9. januar 2025 udtryk for, at dette i vid udstrækning udgør overenskomststof, og at reglerne er udtryk for afbalancerede hensyn til arbejdstager og arbejdsgiver.

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af den del af spørgsmålet, som vedrører kompensation for uretmæssige sanktioner til privatansatte og offentligt ansatte, indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

”Godtgørelse for usaglig afskedigelse eller andre uretmæssige ansættelsesretlige sanktioner er i høj grad overenskomststof. Reglerne kan findes i overenskomster, i den individuelle ansættelseskontrakt og i lovgivningen. Der er enkelte lønmodtagergrupper, f.eks. funktionærer, hvis beskyttelse fremgår af en lov. Det følger således af funktionærlovens § 2 b, at hvis opsigelsen af en funktionær, der har været ansat i mindst et år, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”