

Hørings svar

Indholdsfortegnelse

Advokatsamfundet	3
Akademikerne (AC)	6
Beskæftigelsesministeriet	7
BUPL	8
By-, Land- og Kirkeministeriet	10
Børne og Undervisningsministeriet	11
Civilstyrelsen	13
Danmarks Radio (DR)	14
Dansk Arbejdsgiverforening	17
Dansk Folkeoplysnings Samråd	20
Dansk Journalistforbund (DJ)	21
Dansk Sygeplejeråd	23
Danske Advokater	25
Danske Medier	27
Danske Regioner	31
Den Danske Dommerforening	32
Den Uafhængige Politiklagemyndighed	33
Det Faglige Hus	34
Digitaliseringsministeriet	35
Direktoratet for Kriminalforsorgen	36
Djøf	37
Domstolsstyrelsen	40
Erhvervsministeriet	41
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)	42
Færøernes Landsstyre	47
Gravercentret	48

HK Landsklubben Danmarks Domstole	53
HK Politiet og Anklagemyndigheden	54
Institut for Menneskerettigheder	57
Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet	73
Kommunernes Landsforening.....	75
Krifa.....	76
Københavns Byret.....	80
Miljø- og Ligestillingsministeriet	81
Naalakkersuisut.....	82
Politiforbundet	83
Regulatory Institute.....	84
Retspolitisk Forening	85
Rigspolitiet.....	88
Rigsrevisionen.....	89
Social- og Boligministeriet	91
TV2	92
TV2 Regionerne	93
Udenrigsministeriet.....	94
Udlændinge- og Integrationsministeriet.....	95
Vestre Landsret	96
Østre Landsret.....	97



Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF.: 33 96 97 98

DATO: 22. januar 2025
SAGSNR.: 2024 - 3680
ID NR.: 1069269

Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Ved e-mail af 18. december 2024 har Justitsministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Advokatrådet bemærker indledningsvis, at det beror på politiske overvejelser, om der skal tages yderligere skridt til at beskytte offentligt ansattes ytringsfrihed, hvorfor Advokatrådet som udgangspunkt ikke har bemærkninger til, at lovforslag er begrænset til at lovfæste de allerede gældende regler.

Advokatrådet bemærker dog, at offentlig virksomhed, der udføres af private, falder uden for lovens anvendelsesområde, hvorfor sådanne privatansatte ikke vil være omfattet af offentligt ansattes ytringsfrihed (lovudkastet s. 48). Udlicitering af offentlig virksomhed til private kan derfor medføre en begrænsning af de ansattes ytringsfrihed og dermed svække beskyttelsen af de borgere, der modtager ydelser af den private virksomhed. Advokatrådet foreslår, at Justitsministeriet søger at tydeliggøre ytringsfriheden for privatansatte, der udfører offentlig virksomhed, f.eks. ved at udstede en vejledning derom.

Advokatrådet bemærker desuden, at lovens anvendelsesområde giver anledning til tvivl, idet kriterierne ”som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol” ikke er specielt klare (lovudkastet s. 47ff. og s. 63f.). Advokatrådet så gerne, at ministeriet i lovforslaget søgte yderligere at præcisere anvendelsesområdet.



Advokatrådet finder det positivt, at Justitsministeriet som supplement til lovforslaget vil opdatere vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed fra oktober 2016 (lovudkastet s. 6). Advokatrådet foreslår, at et udkast til en opdateret vejledning sendes i høring med henblik på at sikre så klar og præcis vejledning som muligt.

Med venlig hilsen



Andrew Hjuler Crichton
Generalsekretær

Til Justitsministeriet

Att.: Josefine Dyrberg (josd@jm.dk) & Stats- og Menneskeretskontoret (statsogmenneskeretskontoret@jm.dk)

Hørings svar over udkast til lovforslag om offentligt ansattes ytringsfrihed

Akademikerne skal venligst kvittere for høringen over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Akademikerne hilser det velkomment, at Regeringen har taget initiativ til at lovfastsætte offentligt ansatte ytringsfrihed, idet det er afgørende for et velfungerende demokrati, at offentligt ansatte deltager i den offentlige debat.

Akademikerne finder det derfor også ærgerligt, at lovforslaget alene kodificerer gældende retspraksis, i stedet for at bruge muligheden til at forbedre beskyttelsen af offentligt ansatte ytringsfrihed.

Akademikerne vil derfor foreslå, at der i lovforslaget indføres bestemmelser om forbud mod ansættelsesretlige reaktioner i form af både afsked og andre repressalier, omvendt eller delt bevisbyrde, sanktionsbestemmelser i form af godtgørelse i overensstemmelse med principperne i diskriminationslovgivningen, samt en oplysningspligt for arbejdsgivere.

Akademikerne vil endvidere foreslå, at lovforslaget udvides til også at omfatte privatansatte der helt eller delvist udfører opgaver for det offentlige.

Med venlig hilsen

Martin Heress

D: 20603396

E: maher@ac.dk

Den 22. januar 2025
Sagsnr. S-2025-026
Dok.nr. D-2025-1657
maher/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 28. januar 2025 08:10:29

Fra: Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>
Sendt: 18. december 2024 12:07
Til: Justitsministeriet <jm@jm.dk>
Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Arbejdsretten kan oplyse, at vi ikke har bemærkninger.

Med venlig hilsen

Iben Hvass Birkebæk
Ekspeditionssekretær



T 72 14 20 11 | ihb@arbejdsretten.dk

Arbejdsretten
[Sankt Annæ Plads 5](#) | [1250 København K](#) | [arbejdsretten.dk](#)
| aretten@arbejdsretten.dk

Når du henvender dig til Arbejdsretten på mail, er vi som domstol forpligtet til at gemme dine personoplysninger.
Du kan læse mere om, hvordan vi behandler din personoplysninger [her](#).

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418 (BM Id nr.: 671434)
Dato: 27. januar 2025 11:07:04
Vedhæftede filer: [InlineImage 1.png](#)

Fra: Oliver Bendix Gammeljord Mogensen <obgm@bm.dk>

Sendt: 21. januar 2025 08:47

Til: Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>; fStats- og Menneskeretskontoret (951s17)
<statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>

Cc: Anton Maare <anm@bm.dk>

Emne: Sv: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418 (BM Id nr.: 671434)

Kære Josefine

Tak for høringen. Beskæftigelsesministeriet har umiddelbart ingen bemærkninger hertil.

Venlig hilsen

Oliver Bendix Gammeljord Mogensen
Fuldmægtig

CAIJ

T 21 63 80 22 | obgm@bm.dk



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Justitsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Dato: 22-01-2025
Deres ref.: 2024-16418
Vor ref.: ORG-2024-00151
Sagsbehandler: Ulla Nielsen

Svar på høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

BUPL takker for muligheden for at kommentere udkastet til lovforslaget og sender hermed bemærkninger til ministeren.

BUPL kan tilslutte sig FH's bemærkninger, og har følgende yderligere kommentarer:

Ytringsfriheden bør være en selvfølge i et demokratisk samfund, men sådan oplever pædagogerne det desværre ikke. De er så dårligt beskyttede, at de fleste hellere tier stille.

Vi ved fra adskillige undersøgelser, senest fra 2021, at over halvdelen af BUPL's medlemmer undlader at ytre sig offentligt om arbejdsrelaterede forhold, selvom de har haft behov for det. Størstedelen af dem holder mund, fordi de frygter negative konsekvenser fra den kommunale arbejdsgiver. Det betyder, at den offentlige debat mangler bidrag fra de fagpersoner, der ved allermost om børns og unges vilkår. Børn og unge, herunder særligt sårbare børn og unge, har brug for fagprofessionelle, der tør tale deres sag i offentligheden. Det er netop på sådanne områder, beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed kan spille en væsentlig rolle.

Lovens formål

Hensigten med lovforslaget er at sende et signal om, at offentligt ansatte kan bruge deres ytringsfrihed og bidrage til den offentlige debat og dermed, som det også fremgår af justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, være med til at højne det faglige niveau i den offentlige debat – uden at frygte negative ansættelsesretlige konsekvenser.

Dette formål ser BUPL gerne lovfæstet i en formålsbestemmelse, hvor hensigten med loven beskrives klart.

Privatansatte, der udfører offentlige opgaver

Dagtilbudsområdet består af både kommunale, selvejende og private institutioner, som løfter de samme opgaver indenfor dagtilbudslovens rammer. Det er af stor vigtighed for BUPL, at beskyttelsen af ytringsfriheden også kommer til at gælde de af vores medlemmer, der er ansat i private institutioner. Derfor bør loven også omfatte privatansatte, der helt eller delvist udfører opgaver for det offentlige.

BUPL vil gerne opfordre til, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der kan arbejde videre med fokus på dette spørgsmål.

Bevisbyrde og godtgørelse

Det er BUPL's erfaring fra lovgivningen på det ansættelsesretlige område, for eksempel vedr. afskedigelse af gravide medarbejdere, at bevisbyrde regler (dvs. regler om omvendt eller delt bevisbyrde) og regler om godtgørelse har den største betydning for arbejdsgivers overholdelse af de regler, der indrammer området.

Det er BUPL's holdning, at loven uden regler om bevisbyrde og godtgørelsesniveau ikke får den ønskede effekt, hvorfor BUPL opfordrer til, at loven kommer til at indeholde regler herom.

Med venlig hilsen

Ulla Nielsen

Juridisk konsulent

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Til JM vedr. høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (KM F2: 462004)
Dato: 27. januar 2025 13:31:19
Vedhæftede filer: [InlineImage 1.png](#)

Fra: Kirkeret og tværgående jura <Dep.ktj@km.dk>

Sendt: 9. januar 2025 09:20

Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: Til JM vedr. høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (KM F2: 462004)

Til Justitsministeriet

By-, Land- og Kirkeministeriet har ingen bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Der henvises til Justitsministeriets journalnr. 2024-16418.

Med venlig hilsen

Trine Niss Bjørling

Chefkonsulent | Kirkeret og Tværgående Jura



By-, Land- og
Kirkeministeriet

33 92 33 90 | km@km.dk

Frederiksholms Kanal 21 1220 København K

Sådan behandler vi dine personoplysninger

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Svar fra Børne- og Undervisningsministeriet: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 11:09:56

Fra: Line Marie Bakken Jensen <Line.Marie.Bakken.Jensen@uvm.dk>

Sendt: 17. januar 2025 14:47

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Cc: Henrik Thode <Henrik.Thode@uvm.dk>; Ole Hvilsom Larsen <Ole.Hvilsom.Larsen@uvm.dk>

Emne: Svar fra Børne- og Undervisningsministeriet: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Sagsnr.: 24/40042

Til Justitsministeriet
Att. Josefine Dyrberg

Børne- og Undervisningsministeriet har den 18. december 2024 modtaget høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed. Lovforslaget udmønter den politiske aftale om at lovfæste offentligt ansattes yringsfrihed, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) indgik med Dansk Folkeparti i april 2024.

Vi noterer os, at lovforslaget har til formål at lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes yringsfrihed og fastsætte en samlet lovregulering af offentligt ansattes yringsfrihed.

Endvidere noterer vi os, at der med lovforslaget ikke er tilsigtet ændringer i offentligt ansattes yringsfrihed i forhold til de rettigheder, offentligt ansatte har efter gældende ret, og at grænserne for offentligt ansattes yringsfrihed således fortsat skal fastlægges efter de kriterier, der er blevet udviklet gennem bl.a. retspraksis, praksis fra Folketingets Ombudsmand og praksis fra det fagretlige system.

Den foreslåede regulering i lovgrundlaget indeholder således skønsprægede afvejningsregler, som efterlader rum til, at retstilstanden fortsat skal kunne gennemgå løbende udvikling og tilpasning gennem praksis.

Vi noterer os, at der i lovforslagets almindelige bemærkninger i forhold til følgerikninger af lovlige yringer refereres til, at Folketingets Ombudsmand har anerkendt, at følgerikningerne af en lovlig yring kan danne grundlag for udøvelse af ledelsesreaktioner. I den forbindelse nævnes praksis fra Folketingets Ombudsmand, hvori bl.a. decorum (værdighedskravet) er nævnt.

Vi noterer os, at en lovlig yring således ikke i sig selv kan føre til negative ansættelsesretlige reaktioner som f.eks. afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, men at følgerikningerne af en lovlig yring dog vil kunne danne grundlag for negative ansættelsesretlige reaktioner. Dette er gentaget i de specielle bemærkninger til lovforslagets § 2.

Gennem årene er børne- og undervisningsministeren blevet stillet udvalgs spørgsmål om bl.a. pro-palæstinensiske budskaber i klasseværelset og om en børnehaveklasseleder, som ønsker staten Israel udslettet og bakker op om Hamas' handlinger, kan undervise børn i den danske folkeskole m.v. I sidstnævnte tilfælde har ministeren i svar til Folketinget, jf. BUU Alm.del - endeligt svar på spørgsmål 31 (folketingsåret 2023-24), udtalt, at »offentligt ansatte skal overholde de regler og principper, der gælder for stillingen og arbejdsopgavernes udførelse. Det forventes også, at den ansatte både på arbejdet og i fritiden udviser adfærd, der er passende i forhold til stillingen.(...) En offentligt ansats udtalelser på sociale medier skal således vurderes i forhold til reglerne om offentligt ansattes yringsfrihed og i forhold til værdighedskravet.«

Eftersom der ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden vedr. offentlige ansattes yringsfrihed, og

værdighedskravet ikke synes at være ekspliciteret yderligere i lovforslaget, antager vi, at værdighedskravet, der hviler på et ulovbestemt grundlag, også fremover vil kunne inddrages i beslutningen om at udøve en ledelsesreaktion på baggrund af de følgevirkninger, som en lovlig ytring afstedkommer. Vi lægger således til grund, at ovennævnte udvalgssvar også vil være retvisende efter et vedtaget lovforslag.

Børne- og Undervisningsministeriet har ikke yderligere at bemærke.

Med venlig hilsen
Line Marie Bakken Jensen
Specialkonsulent



**BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET**

Departementet
Juridisk Kontor
Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Telefon: +45 33 92 50 00

Direkte telefon: 2052 9339
Mail: Line.Marie.Bakken.Jensen@uvm.dk

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 13:35:41

Fra: £Staben (957s30) <LStaben@civilstyrelsen.dk>

Sendt: 20. december 2024 09:56

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Kære Josefine

Civilstyrelsen har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Louise Machon Jensen
Chefkonsulent



Toldboden 2, 2. sal
8800 Viborg
Tlf.: 72688359

Direkte: 21396273
louisemachon.jensen@civilstyrelsen.dk

Justitsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Sendt elektronisk til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og
josd@jm.dk

DR |
DR Byen
Emil Holms Kanal 20
DK- 0999 København C
T. +45 3520 3040
dr.dk

DR Jura

25/00122-2

22. januar 2025

DR's bemærkninger til udkast til lovforslag om offentligt ansattes ytringsfrihed

DR er blevet opmærksom på Justitsministeriets høring over udkast til lovforslag om offentligt ansattes ytringsfrihed.

DR er ikke på høringslisten, men henset til DR's position som publicistisk medievirksomhed er indholdet af lovforslaget essentielt for DR's virke. DR skal derfor også anmode om at optages på høringslisten.

DR ønsker derudover at fremkomme med nogle få bemærkninger til lovforslaget, jf. nærmere nedenfor.

Generelle bemærkninger

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår entydigt, at det har til formål at lovfæste den efter gældende ret udstrakte ytringsfrihed for offentligt ansatte.

Indledningsvist bemærkes, at DR støtter en sådan lovfæstelse. DR er som publicistisk medievirksomhed stærkt optaget af, at offentligt ansatte rent faktisk benytter deres adgang til at deltage i den offentlige debat og anerkender samtidig, at en forudsætning herfor er, at såvel de offentligt ansatte som arbejdsgiverne er klar over rækkevidden af ytringsfriheden.

Det er dog samtidig DR's opfattelse, at ordlyden af en række af de foreslåede lovbestemmelser samt bemærkningerne hertil kan skabe tvivl om rækkevidden af det værn imod at blive mødt med negative ansættelsesretlige reaktioner, som lovfæstelsen bygger på. Dette kan i værste fald svække hele formålet med lovfæstelsen, som jo netop er at sende et stærkt signal om opbakning til, at offentligt ansatte kan gøre brug af deres ytringsfrihed og derved bidrage til at kvalificere den offentlige debat uden frygt for negative ansættelsesretlige reaktioner fra arbejdsgiver.

Det er på denne baggrund også DR's opfattelse, at der med fordel kunne foretages dels en række præciseringer dels en række uddybninger i lovforslaget, dette særligt i lovforslagets bemærkninger, med det formål at tydeliggøre efter hvilke regler en ytring fremsat af en offentligt ansat vil blive bedømt.

Bemærkninger til konkrete foreslåede bestemmelser

Bestemmelsen i 2, stk. 2, nr. 2:

Det fremgår af den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, nr. 2, at det i § 2, stk. 1, foreslåede værn imod, at offentligt ansatte kan mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på

grund af ytringer fremsat på egne vegne, ikke finder anvendelse, hvis "ytringen er freds- eller ærekrænkende".

Som den foreslåede bestemmelse i stk. 2., nr. 2, for nuværende er formuleret, omfatter den *enhver ytring*, som er freds- eller ærekrænkende. Bestemmelsen afgrænses således ikke i dets ordlyd til eksempelvis ytringer, der angår den offentligt ansattes arbejdsområde/arbejdsplads.

Det vil efter DR's opfattelse betyde, at en offentligt ansat, der har fremsat en ærekrænkende ytring mod eksempelvis et familiemedlem, ikke med hjemmel i den foreslåede lov vil være underlagt det i § 2, stk. 1, foreslåede ansættelsesretlige værn imod at blive mødt med negative ansættelsesretlige reaktioner med henvisning til den pågældende ytring.

Hvorvidt den offentligt ansatte de facto vil blive mødt med en negativ ansættelsesretlig reaktion i en sådan situation, vil dermed fortsat være en beslutning, der skal træffes af arbejdsgiver. Den offentligt ansattes beskyttelse imod at blive mødt med negative ansættelsesretlige reaktioner i relation til en sådan ytring skal – efter DR's opfattelse – således fortsat (og dermed på linje med hvad der allerede i dag følger af gældende ret) findes i det efter forvaltningsretten og ansættelsesretten gældende krav om, at arbejdsgivers ledelsesret udøves efter saglige og forholdsmæssige principper.

Det er således DR's klare forståelse, at en arbejdsgiver ikke alene med henvisning til den foreslåede lov kan sanktionere en freds- eller ærekrænkende ytring fremsat af en offentligt ansat, idet en sådan sanktionering stadig fordrer, at der af arbejdsgiver findes konkrete og saglige bevæggrunde herfor, som er så stærke, at de kan forsvare en indskrænkning af den offentligt ansattes ytringsfrihed.

Det er DR's opfattelse, at ovenstående med fordel kunne præciseres i lovforslagets bemærkninger, således at der ikke efterlades tvivl om, at der med lovfæstelsen ikke hjemles en udvidelse af rammerne for, hvornår offentlige arbejdsgivere kan sanktionere ytringer og dermed begrænse offentligt ansattes ytringsfrihed – det være sig ytringer angående den offentligt ansattes arbejdsplads såvel som om "andre" forhold.

Dernæst kommer, at det med formuleringen "*ytringen er freds- eller ærekrænkende*" fremstår uklart, hvorvidt der sigtes til, at ytringens status af henholdsvis freds- eller ærekrænkende skal være fastslået ved dom. En umiddelbar ordlydsfortolkning af bestemmelsen synes mest nærliggende at føre til denne slutning, idet det efter de strafferetlige regler alene er op til domstolene at bedømme, hvorvidt en ytring ikke blot anklages for at være men de facto er freds- eller ærekrænkende.

Omvendt følger det af bemærkningerne (afsnit 2.3.2.2.2, side 56), at "*offentligt ansatte vil derfor f.eks. på samme måde som andre kunne straffes, hvis de fremsætter en ytring, der har karakter af en ærekrænkelse, jf. straffelovens § 267...*".

Således fremstår det uklart, om det med den foreslåede bestemmelse er hensigten, at det overlades til den offentligt ansattes arbejdsgiver at vurdere, hvornår en ytring er freds- eller ærekrænkende, og som led heri foretage den meget vanskelige afvejning af de forskellige og modsatrettede hensyn, som spiller ind i netop en sådan vurdering. DR bemærker, at en sådan model fremstår retssikkerhedsmæssig betænkelig.

DR opfordrer derfor til, at rækkevidden af undtagelsen i nr. 2 præciseres nøje, såvel i bestemmelsens ordlyd som i bemærkningerne.

Bestemmelsen i 2, stk. 2, nr. 3:

Som bestemmelsen i § 2, stk. 2, nr. 3, 1. led, for nuværende er formuleret, vil en ordlydsfortolkning af bestemmelsen føre til, at en offentligt ansat lovligt kan mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner, hvis ytringen er fremsat i urimelig grov form, desuagtet om ytringen måtte omhandle den offentligt ansattes arbejdsplads/arbejdsområde.

Dette står i modsætning til nr. 3, 2. led, hvoraf det specifikt fremgår, at den åbenbart urigtig oplysning skal vedrøre væsentlige forhold "*inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde*".

Henset til, at det netop i 2. led specifikt er reguleret, at ytringen skal vedrøre "*den offentligt ansattes eget arbejdsområde*", kan der rejses tvivl om rækkevidden af 1. led, idet en modsætnings slutning synes nærliggende.

Det er dog DR's opfattelse, at den offentligt ansattes beskyttelse i at blive mødt med negative ansættelsesretlige reaktioner i relation til ytringer, der ikke vedrører den offentligt ansattes arbejdsområde – ligesom tilfældet var i relation til ytringer efter den foreslåede § 2, stk. 2, nr. 2 – skal findes i det efter forvaltningsretten og ansættelsesretten gældende krav om arbejdsgivers udøvelse af sin ledelsesret ud fra saglige og forholdsmæssige principper. Heraf vil således også naturligt følge et forbud imod at afskedige en medarbejder med henvisning til en ytring, som nok fremstår i grov form, men som samtidig ingen relation og/eller betydning har for den pågældendes arbejde.

Også dette kunne med fordel præciseres i lovforslagets bemærkninger, idet det ellers er DR's frygt, at mange offentligt ansatte vil afstå fra at benytte deres lovfæstede ytringsfrihed til at udtale sig og deltage i den offentlige debat på baggrund af en misforståelse af bestemmelserne og dermed lovforslagets rækkevidde.

Med venlig hilsen

Søs Balieu Sørensen
Jurachef

Justitsministeriet

Att.: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

Hørings svar om lovforslag om offentligt ansattes ytringsfrihed

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 18. december 2024 modtaget høring fra Justitsministeriet om forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

22. januar 2025

SKLA

Dok ID: 431802

DA takker for modtagelsen heraf.

DA varetager private arbejdsgiveres interesser, derfor er det afgørende, at der i forbindelse med lovfæstelsen af de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed ikke ændres på, hvilke medarbejdergrupper, der er omfattet af definitionen "offentligt ansatte".

DA's bemærkninger angår således i det væsentligste lovforslagets definition af offentligt ansatte – lovforslagets § 1 samt lovforslagets bemærkninger herom.

DA har forstået, at definitionen af offentligt ansatte i lovforslaget svarer til den definition, som kan genfindes i forvaltningslovens § 1, stk. 1 & 2 samt offentlighedslovens 2 – og kerneområdet for lovforslaget er ansatte ved den offentlige forvaltning forstået, som ansatte, der hører til den statslige, regionale eller kommunale forvaltning, særlige nævn, råd eller særlige forvaltningsmyndigheder.

Selvstændige offentlige virksomheder, som for eksempel DSB er ligeledes omfattet af begrebet den offentlige forvaltning – og dermed omfattet af lovforslaget. Det følger af den hidtidige ombudsmandspraksis.

Det har DA ingen bemærkninger til.

DA finder derimod, at det ikke fremgår tilstrækkeligt klart, hvilke ansatte som omfattes i forhold til lovforslagets § 1, stk. 2, nr. 2. Der er tale om ansatte ved selvejende institutioner, foreninger, fonde mv., der er oprettet på privatretligt grundlag, og som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol.

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf.: 33 38 90 00

CVR 16834017

da@da.dk

da.dk

Lovforslaget giver derfor anledning til betænkeligheder, idet det lægger op til, at ansatte på selvejende institutioner, der er oprettet på privatretligt grundlag, herunder institutioner med driftsoverenskomst, vil blive omfattet af lovforslaget på baggrund af henvisningen til forvaltningslovens § 1, stk. 2, nr. 2, jf. side 64 i lovforslaget. Dansk Arbejdsgiverforening finder det afgørende, at privat ansatte ikke omfattes af lovforslaget.

På denne baggrund, så kunne det være hensigtsmæssigt om formuleringerne på siderne 62-64 ændres.

Der fremgår for eksempel følgende på side 62:

Som udgangspunkt er institutioner, foreninger og selskaber, der er organiseret på privatretligt grundlag, ikke en del af den offentlige forvaltning. Det gælder, uanset om den virksomhed, der udøves, ganske kan sidestilles med den, som sædvanligvis udøves af forvaltningsmyndigheder. Dette gælder også selskaber, hvor staten som aktionær, interessent eller lignende ejer f.eks. 100 pct. af selskabet. Ligeledes er private foreninger, institutioner, selskaber m.v., der udfører opgaver for det offentlige i medfør af bestemmelser i lov eller efter aftale, herunder licitation, som klart udgangspunkt ikke omfattet.

Det foreslås i stk. 3, at der ved offentligt ansat i denne lov forstås personer, der er ansat ved de i stk. 1 og 2 nævnte myndigheder og institutioner m.v.

Formålet med bestemmelsen er, at det i lovteksten klart defineres, hvornår en person kan anses som offentligt ansat og dermed er omfattet af reguleringen i den foreslåede lov.

DA skal i den sammenhæng henlede opmærksomheden på det åbne samråd i retsudvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed afviklet den 9. januar 2025, hvor justitsminister Peter Hummelgaard (S) cirka fem et halvt minut inde i samrådet udtaler følgende: "Derfor omfatter lovforslaget **ikke privat ansatte**, der udfører opgaver for det offentlige." (citat fra samrådet, DA's fremhævning).

DA lægger afgørende vægt på denne udtalelse i samrådet - og foreslår på den baggrund, at dette tilføjes i lovbemærkninger således, at der ikke kan være tvivl om, hvilket ansatte der er omfattet af lovforslaget. Dette så der i relation til forvaltningslovens § 1, stk. 2, nr. 2, ikke er tvivl om, hvilke ansatte der er omfattet af lovforslaget. Det er i den sammenhæng særdeleshed væsentligt, at ansatte på selvejende institutioner med driftsoverenskomst ikke omfattes af lovforslaget. Dette skyldes, at der er tale om private virksomheder tegner en driftsoverenskomst med en kommune med henblik på varetagelsen af en konkret opgave. Efter udløbet af driftsoverenskomsten, så ophører tilknytning til det offentlige. Der er således tale om private virksomheder med privat ansatte medarbejdere, der udfører opgaver for det offentligt. Skulle privat ansatte på private

virksomheder med driftsoverenskomst blive omfattet af lovforslaget, så ville det betyde, at virksomheden i periode med driftsoverenskomst skulle forholde sig til de ansattes ytringsfrihed og efter udløbet af driftsoverenskomsten til den loyalitetspligt, der gælder for privat ansatte. Det vil være særdeles uhensigtsmæssigt for de omfattede virksomheder.

DA bifalder de anførte bemærkninger på side 63, hvor af det tydeligt fremgår, at ansatte på privathospitaler, privat døgninstitutioner mv. ikke er omfattet af loven. Det samme gør sig i gældende i forhold til privatan-satte vikarer, der udfører arbejde for de pågældende myndigheder, institutioner mv., som heller ikke omfattes af loven. DA skal i den sammenhæng også støtte lovforslagets bemærkninger og bemærke, at det ville være stærkt uhensigtsmæssigt, såfremt disse blev omfattet.

DA skal afslutningsvist bemærke, at det er væsentligt, at der foretages en klar afgrænsning i forhold til det private arbejdsmarked.

Baggrunden for dette er, at medarbejdere på det private arbejdsmarked, i højere grad end offentligt ansatte, er begrænset af loyalitetsforpligtelsen over for deres arbejdsgiver. En offentlig kritik af en privat arbejdsgiver kan koste kunder og omsætning mv. og dermed true arbejdsgiverens eksistensgrundlag. Det er derfor som udgangspunkt uforeneligt med loyalitetspligten i ansættelsesforholdet at ytre sig kritisk om arbejdsgiveren offentligt. Dette er derimod ikke tilfældet for en offentlig myndighed, som er finansieret af borgernes skatte kroner for at tjene samfundsmæssige formål.”

DA står naturligvis til rådighed for en eventuel uddybning af ovenstående bemærkninger.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Stine Kenneth Larsen

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 13:33:21
Vedhæftede filer: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image005.png](#)

Fra: Frederik Thorkild Bjerglund Madirazza <ftm@dfs.dk>

Sendt: 6. januar 2025 11:27

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Kære Christian Fuglsang og Josefine Dyrberg

Dansk Folkeoplysnings Samråd takker for muligheden for at kommentere på dette lovforslag.

Vi har ingen bemærkninger.

Bedste hilsner

Frederik Thorkild Bjerglund Madirazza

Public Affairs- og kommunikationskonsulent
Direkte telefon: 3326 0371

Dansk Folkeoplysnings Samråd

Nytorv 7. 1. sal.
1450 København K
3315 1466 www.dfs.dk





Til Justitsministeriet

fremsendt pr. mail til
statsogmenneskeretskantoret@jm.dk
og josd@jm.dk

Vedr. forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, høring

Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation, DJ, skal hermed komme med sit høringssvar til udkast til lovforslag om offentligt ansattes ytringsfrihed.

DJ har igennem mange år sammen med en række andre fagforeninger og organisationer argumenteret for nødvendigheden af en bedre sikring af de offentligt ansattes ytringsfrihed.

Formelt og principielt er retsstillingen allerede i dag ganske klar: Der er en grundlovssikret ytringsfrihed, og den gælder selvfølgelig også offentligt ansatte.

Men virkeligheden er en anden: Alt for mange offentligt ansatte er desværre i tvivl, om de må ytre sig om forholdene på deres arbejdsplads. Derfor holder man sig tilbage fra at gøre det. Og begrundelsen er ikke mindst frygten for, at ytringerne kan få ansættelsesmæssige konsekvenser af den ene eller den anden art. Det fastslår flere undersøgelser, også blandt DJ's offentligt ansatte medlemmer.

Det er et stort problem af to grunde: For det første fordi det dermed begrænser den enkelte persons ytringsfrihed. Og for det andet fordi det begrænser den viden, som alle borgere kunne have fået om, hvordan virkeligheden er i den offentlige sektor.

Derfor hilser vi det fra DJ's side meget velkomment, at regeringen har taget initiativ til en selvstændig lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Vi mener imidlertid ikke, at det konkrete udkast til loven er tilstrækkeligt til at opfylde formålet om at sikre og understøtte denne ytringsfrihed.

Det fremgår af justitsministerens udtalelser og bemærkningerne til udkastet, at loven udelukkende har til hensigt at lovfæste og kodificere de allerede gældende regler.

Som nævnt i indledningen af dette høringssvar, så har det i praksis vist sig ikke at være tilstrækkeligt: Uanset den formelle ret til at kunne ytre sig, er der alt for mange, der ikke gør det af frygt for konsekvenserne.

Derfor er det efter DJ's mening nødvendigt at udbygge forslaget væsentligt, og det bør ske på følgende måde:

Dansk Journalistforbund
Medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46
1202 København K
Danmark

+45 3342 8000
dj@journalistforbundet.dk
journalistforbundet.dk



Formålet med loven skal stå klart: Det er at sikre og understøtte de offentligt ansattes ytringsfrihed – både af hensyn til den enkelte ansatte og af hensyn til den offentlige debat og meningsdannelse.

Det skal tydeligt fremgå, at hvis man som offentligt ansat udtaler sig på egne vegne, hvis man udtrykker sig korrekt og ordentligt, og ikke bryder sin tavshedspligt, så har man grundlæggende ret til at sige, hvad man vil.

Også selv om det er kritisk. Og også selv om man ikke først har rejst sin kritik internt eller har orienteret sin chef på forhånd.

Det vil i givet fald ikke være i strid med nogen loyalitetspligt. Og en arbejdsgiver må ikke anvende negative ledelsesmæssige reaktioner over for en lønmodtager, der på denne måde har benyttet sig af sin ret til at ytre sig.

Loven skal også dække privatansatte, der udfører offentlige opgaver.

Det er efter DJ's mening nødvendigt, at loven også dækker privatansatte, der løser opgaver for det offentlige, og ansatte i private virksomheder, der samarbejder med offentligt ansatte.

Der skal være omvendt eller delt bevisbyrde.

Hvis en lønmodtager oplever nogle negative ledelsesmæssige reaktioner, og hvis vedkommende kan underbygge en formodning om, at disse reaktioner hænger sammen med, at vedkommende har ytret sig vedrørende arbejdspladsen, så bør det påhvile arbejdsgiveren at bevise, at de pågældende negative reaktioner ikke skyldes, at den ansatte lovligt har benyttet sig af sin ret til at ytre sig.

Der skal være ret til en godtgørelse.

Hvis en lønmodtager afskediges i strid med lovens bestemmelser, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse kan eksempelvis være i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven.

Størrelsen skal medvirke til at sikre, at loven har en reel og præventiv virkning.

Der skal være en forpligtelse til at oplyse om ytringsfriheden.

I selve loven og i forbindelse med lovens implementering i praksis skal de offentlige ledelser forpligtes til at give ansatte – og ikke mindst nyansatte – reel information om deres ret til at ytre sig.

Hvis dette høringssvar giver anledning til uddybende spørgsmål, står DJ til rådighed.

Venlig hilsen

Hans Jørgen Dybro
politisk chefrådgiver

DYB@journalistforbundet.dk



Justitsministeriet
Att.: Justitsminister Peter Hummelgaard
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Den: 22. januar 2025

Sagsnr.: 20/13517

Høringssvar over forslag til Lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Dansk Sygeplejeråd vil gerne takke for muligheden for at komme med kommentarer til lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed. Dansk Sygeplejeråds høringssvar afgives som et supplement til Fagbevægelsens Hovedorganisations høringssvar, som Dansk Sygeplejeråd bakker op om.

Dansk Sygeplejeråd har i mange år arbejdet for, at offentligt ansattes ytringsfrihed lovfæstes og på den baggrund ser vi lovforslaget som et positivt skridt i den retning fra regeringens side.

Dansk Sygeplejeråd havde imidlertid gerne set, at lovforslaget gik videre end til udelukkende at lovfæste de allerede gældende regler i form af den praksis, der er fra Ombudsmandens udtalelser, retspraksis og fagretlige sager. Det skyldes ikke mindst, at det efter vores opfattelse vil være gavnligt for patientsikkerheden, hvis sygeplejersker og andet sundhedspersonale i højere grad bidrager til den offentlige debat og står frem, når de oplever kritisable forhold.

Mere konkret havde Dansk Sygeplejeråd gerne set, at lovforslaget indeholdt en større beskyttelse af de offentligt ansattes ytringsfrihed i form af delt bevisbyrde og godtgørelse, som fastlægges i overensstemmelse med principperne i lige- og forskelsbehandlingsloven.

Dansk Sygeplejeråd foretog i 2023 en Megafonundersøgelse, der desværre viste, at

- 38% af sygeplejerskerne angiver, at de har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som de mener, at offentligheden burde have kendskab til.
- 9% af dem, der har oplevet kritisable forhold, har fortalt offentligheden om disse. Det svarer til, at 34% af sygeplejerskerne har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, men ikke fortalt offentligheden om disse forhold.
- 23% ytrer sig ikke, fordi de tidligere har oplevet, at de eller kollegaer er blevet mødt med kritik/sanktioner fra ledelsen side ved offentlige ytringer. Og 25% tør ikke ytre sig af frygt for at blive fyret.

Undersøgelsen understøtter behovet for, at der sikres en større beskyttelse af de offentligt ansattes ytringsfrihed.

Derudover vil Dansk Sygeplejeråd opfordre til, at man overvejer at udvide lovforslagets anvendelsesområde til også at omfatte privatansatte, der udfører opgave for det offentlige. Her tænker vi bl.a. på sygeplejersker, udsendt af private vikarbureauer, sygeplejersker ansat på privathospitaler og sygeplejersker ansat i læge- og speciallægepraksis.

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30
DK-1250 København K

mandag-torsdag 9.00-16.00
fredag 9.00-15.00

Tlf: +45 33 15 15 55

www.dsr.dk
dsr@dsr.dk

Dansk Sygeplejeråd finder, at beskyttelseshensynet for disse grupper er lige så stort som for de offentligt ansatte sygeplejersker i stat, regioner og kommuner, når det holdes op overfor lovforslagets formål, som er at "bidrage til at kvalificere den offentlige debat uden frygt for negative ansættelsesmæssige reaktioner".

I Dansk Sygeplejeråd har vi omkring 4.800 medlemmer, som er ansat på disse områder, og som qua deres daglige sygeplejefaglige virksomhed og indsigt er lige så vigtige aktører som de af vores medlemmer, der er ansat i stat, regioner og kommuner.

Dansk Sygeplejeråd vil derudover opfordre til at man overvejer, at forbuddet mod "negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som frem sættes på egne vegne" udvides til også at gælde ved manglende ansættelse eller blokering fra at få vikararbejde på regionernes hospitaler og i kommunerne. I Dansk Sygeplejeråd ser vi desværre eksempler på, at medlemmer ikke tilbydes faste ansættelser og eller blokeres fra at få vikarvagter på hospitalerne/kommunerne, hvis de har ytret sig negativt eller kritisk i den offentlige debat om forholdene på afdelingerne/kommunerne mv.

Som retsstillingen er i dag, er der begrænsede muligheder for at føre sager og herunder løfte bevisbyrden for, at det er den eller de negative eller kritiske ytringer, der gør, at den/de pågældende ikke tilbydes faste stillinger eller får vagter fra vikarbureauerne.

Dansk Sygeplejeråd opfordrer samlet til, at effekten af lovens evalueres indenfor en kortere periode og at det sker ved nedsættelse af en arbejdsgruppe med inddragelse af arbejdsmarkedets væsentligste parter.

Med venlig hilsen

Dorthe Boe Danbjørg
Forkvinde, Dansk Sygeplejeråd



Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret

Sendt til: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk
Sagsnr.: 2024-16418

21. januar 2025

Høringssvar over forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Dette høringssvar er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Overordnede bemærkninger

Lovforslaget har ifølge de indledende bemærkninger til formål dels at lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed, dels at sende et "stærkt signal" om opbakning til offentlige ansattes brug af deres ytringsfrihed, og dels at skabe et samlet overblik over reglerne. Der tilsigtes således med lovforslaget ikke en ændring af den nuværende retstilstand.

Eftersom lovforslaget ikke tilsigter en ændring af den nuværende retstilstand, men Justitsministeriet samtidig oplyser, at de - som supplement til lovforslaget - vil opdatere vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed, antager Danske Advokater, at der alene sigtes til konsekvensrettelser, så Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed ikke ændres materielt.

Bemærkningerne til lovforslaget er i vidt omfang en beskrivelse af gældende ret, herunder navnlig en opremsning af den praksis, hvorpå offentligt ansattes ytringsfrihed støttes. Det samlede overblik, som loven har til formål at skabe, er således i høj grad henvist til forarbejderne, og ikke selve lovteksten. Vi bemærker i denne sammenhæng, at lovteksten synes at afspejle gældende ret.

Danske Advokater støtter derfor op om lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed og har alene følgende få bemærkninger til selve lovteksten.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Nyt stk. 1. Formål med loven

Danske Advokater opfordrer til, at loven indledes med en formålsbestemmelse, der klart angiver hensigten med loven, da loven alene er en kodificering af gældende ret. Dette vil styrke forståelsen af lovens baggrund, når den skal anvendes i praksis.

Ad § 2, stk. 1

Danske Advokater bemærker, at man i lovforslaget har valgt ikke at indsætte en bestemmelse om konsekvenserne af overtrædelse af forbuddet med at udsætte offentligt ansatte for repressalier m.v.



§ 2, stk. 2, nr. 1

Danske Advokater anbefaler, at ordlyden i lovens § 2, stk. 2, nr. 1, ændres fra: ”eller i det omfang, det i øvrigt følger af anden lovgivning, at en oplysning ikke kan videregives” til: ”eller i det omfang, det i øvrigt følger af anden lovgivning, at en videregivelse af en oplysning er uberettiget”.

Baggrunden for anbefalingen er, at oplysningerne i teorien godt kan videregives, men en videregivelse vil være uberettiget.

Nyt § 2, stk. 3

I de almindelige bemærkninger 2.3.2.2. står, at bestemmelsen ikke regulerer offentligt ansattes meddeleleret eller offentligt ansattes adgang til at indberette oplysninger efter whistleblowerloven.

Danske Advokater anbefaler, at dette skrives direkte ind i loven i et nyt § 2, stk. 3, så det fremgår direkte af lovteksten, at bestemmelsen ikke regulerer eller påvirker offentlige ansattes meddeleleret eller offentlige ansattes adgang til at indberette oplysninger efter whistleblowerloven.

Afsluttende bemærkninger

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard
Juridisk konsulent

Justitsministeriet

Att.: Stats- og Menneskeretskontoret

Sendt pr. email til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk



21. januar 2025

Høringssvar vedr. udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Danske Medier har med tak modtaget Justitsministeriets høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, som følger op på den politiske aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti fra april 2024 om lovfæstelse af de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed. Foreningen ønsker hermed at fremkomme med nogle få bemærkninger til lovudkastet.

Generelle bemærkninger

Danske Medier støtter en lovfæstelse af de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed. Foreningen udgjorde da også en del af det mindretal i Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger, som allerede i 2015 anbefalede lovfæstelse, jf. betænkning 1553/2015.

Fra at udgøre et mindretalssynspunkt i 2015 blev ønsket om lovfæstelse til en anbefaling fra flertallet i Ytringsfrihedskommissionen. Denne anbefaling byggede videre på mindretalsudtalelsen fra 2015, jf. betænkning 1573/2020. Danske Medier støttede derfor kommissionsflertallets anbefaling.

Danske Medier bakker fortsat op om en lovfæstelse, men det er magtpåliggende for foreningen, at lovfæstelsen ikke i praksis kan risikere at indskrænke offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til den gældende retstilstand.

Danske Medier noterer, at det af lovudkastets indledning (side 5) fremgår, at formålet er at lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed og fastsætte en samlet lovregulering heraf, og at der ikke med lovforslaget er tilsigtet ændringer i offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til de rettigheder, som offentligt ansatte har efter gældende ret. Dette gentages under bemærkningerne til lovforslagets § 2 (side 69). Endelig fremgår det af Justitsministeriets overvejelser (side 46), at den foreslåede lovfæstelse er udtryk for en kodificering af de rammer, som er udviklet af domstolene, Folketingets Ombudsmand og det fagretlige system.

Danske Medier kan imidlertid konstatere, at lovudkastets ordlyd på en række punkter afviger fra gældende ret. Det er derfor foreningens opfattelse, at der er behov for en række justeringer, inden et lovforslag fremsættes for Folketinget.

Konkrete bemærkninger til lovudkastet

Ad § 2, stk. 1

”Negative ansættelsesretlige reaktioner” er defineret på side 67f i lovudkastet. Danske Medier er selvsagt enig i, at offentligt ansatte ikke må mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne, men foreningen finder det uklart, om § 2, stk. 1, giver mulighed for, at offentligt ansatte mødes med *andre* negative reaktioner end ansættelsesretlige på grund af disse ytringer.

For at modvirke denne uklarhed bør lovforslaget efter Danske Mediers opfattelse formuleres mere præcist. Det bemærkes i den forbindelse, at der i omtalen af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (side 8) henvises til, at ”offentligt ansatte som udgangspunkt ikke kan afskediges, degraderes *eller på anden måde mødes med negative konsekvenser på jobbet* på grund af deres ytringer”. [Danske Mediers fremhævning]

Lovudkastet må endvidere antages at forudsætte, at en ytring for at være omfattet af § 2 skal angå den offentligt ansattes arbejdsplads i et eller andet omfang, således som det er tilfældet i de sager, der kendes fra praksis. Dette specificeres imidlertid på intet sted, og § 2 må derfor læses således, at bestemmelsen også omfatter ytringer uden nogen som helst relevans for den offentligt ansattes job, hvilket giver anledning til forståelsesproblemer i stk. 2, jf. bemærkningerne nedenfor. Konciperingen af lovudkastet lever dermed ikke op til Justitsministeriets ambition om, at ”det i lovgrundlaget klart bør fastslås, i hvilke situationer offentligt ansattes ret til at ytre sig på egne vegne er begrænset”, jf. Justitsministeriets overvejelser (side 47).

Ad § 2, stk. 2, nr. 2

Det fremgår af § 2, stk. 2, nr. 2, at reglen om, at offentligt ansatte ikke må mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne, ikke finder anvendelse, hvis ”ytringen er freds- eller ærekrænkende”.

Danske Medier finder for det første, at denne undtagelse er alt for bredt formuleret, da den omfatter *enhver* ytring, som er fremsat på den offentligt ansattes egne vegne, jf. stk. 1. Hvis dette skal tages for pålydende, vil det efter foreningens vurdering betyde, at en offentligt ansat, som f.eks. har fremsat en ærekrænkende ytring om sin nabo, lovligt kan mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner. Dette synes ikke at være i overensstemmelse med gældende ret.

Danske Medier finder det for det andet uklart, om undtagelsens ord ”er” betyder, at ytringens karakter af freds- eller ærekrænkende skal være fastslået af domstolene, eller om det er hensigten, at det overlades til den offentligt ansattes arbejdsplads at vurdere, hvornår en ytring er freds- eller ærekrænkende. Det bidrager til uklarheden, at der i lovudkastet (side 8, 56 og 72) omtales ytringer, ”der har *karakter af* en ærekrænkelse, jf. straffelovens § 267”. [Danske Mediers fremhævning]

Danske Medier opfatter henvisningen til straffelovens § 267 således, at undtagelsen alene vedrører ytringer, der af domstolene er fundet strafbare, men uanset om dette er en korrekt antagelse, bør området for undtagelsen efter foreningens vurdering præciseres nøje.

Ad § 2, stk. 2, nr. 3

Det fremgår af § 2, stk. 2, nr. 3, at reglen om, at offentligt ansatte ikke må mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne, ikke finder anvendelse, hvis ytringen er fremsat i urimelig grov form, eller hvis der er tale om åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde.

Danske Medier konstaterer for så vidt angår første led, at undtagelsen omfatter *enhver* ytring, der er fremsat "i urimelig grov form" på den offentligt ansattes egne vegne, jf. stk. 1, uanset hvad ytringen vedrører. Undtagelsen *eksemplificeres* i lovudkastet (side 57) med ytringer "om arbejdsgiveren eller om kolleger", men eksemplificeringen understreger netop, at undtagelsen ikke er begrænset hertil. Dette vil efter foreningens vurdering betyde, at en offentligt ansat, som f.eks. har fremsat en ytring om sin tidligere partner i urimelig grov form, lovligt kan mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner. Dette synes heller ikke at være i overensstemmelse med gældende ret.

Som kontrast til det ovenfor anførte bemærkes for så vidt angår andet led, at denne undtagelse vedrørende "åbenbart urigtige oplysninger" er begrænset til "væsentlige forhold inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde". Her kan den ansatte således ikke mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner i forhold til åbenbart urigtige oplysninger, der er fremsat om *andre forhold*.

Ad § 2, stk. 2, nr. 4

Det fremgår endelig af § 2, stk. 2, nr. 4, at reglen om, at offentligt ansatte ikke må mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne, ikke finder anvendelse, hvis hensynet til myndighedens eller institutionens m.v. interne beslutningsproces og funktionsevne i særlige tilfælde tilsiger det.

Danske Medier konstaterer, at der med bestemmelsens ordlyd refereres til den på side 29 nævnte afgørelse fra Folketingets Ombudsmand, FOB 87.237. Foreningen finder imidlertid, at ordlyden i sig selv giver indtryk af et betydeligt bredere anvendelsesområde end det, der fremgår af den nævnte afgørelse. Det fremgår da også af lovudkastets bemærkninger (side 57f og 73f), at begrænsningen normalt kun gælder for "centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen" og "alene vedrører udtalelser om sager inden for den pågældendes eget arbejdsområde" m.v.

Danske Medier opfordrer Justitsministeriet til at tydeliggøre indholdet af § 2, stk. 2, nr. 4, så det bliver klart, at bestemmelsen er i overensstemmelse med gældende ret, herunder FOB 87.237.

Sanktioner

Danske Medier bemærker, at der ikke i lovudkastet fastsættes sanktioner vedrørende offentlige myndigheders overtrædelse af § 2. Foreningen lægger til grund, at den manglende fastsættelse af sanktioner i loven betyder, at praksis vedrørende uberettigede ansættelsesretlige reaktioner – fra domstolene og fra det fagretlige system – videreføres.

Foreningen finder, at der med fordel kan gøres en bemærkning herom i lovforslaget.

Danske Medier står naturligvis til rådighed, såfremt ovenstående ønskes uddybet. Henvendelser herom kan rettes til undertegnede på telefon 2227 1110 eller email hrd@danskemedier.dk.

Venlig hilsen

Danske Medier

Holger Rosendal
Chefjurist

Justitsministeriet
Att.: Josefine Dyrberg
E-mail: statsogmenneskeretskoret@jm.dk
E-mail: josd@jm.dk

DANSKE
REGIONER



07-01-2025
EMN-2024-01377
1746520
Krisb@regioner.dk

Høring om udkast til lov om offentlig ansattes yringsfrihed

Med henvisning til ministeriets høringsbrev af 18. december 2024 noterer Danske Regioner sig, at lovforslaget alene skal kodificere gældende ret for offentlig ansattes yringsfrihed i henhold til blandt andet eksisterende retspraksis fra diverse domstole og faglige voldgifter (afskedigelsesnævn) og Ombudsmandens udtalelser. Danske Regioner noterer sig endvidere, at den præcise fortolkning af loven også i fremtiden skal ske i overensstemmelse med retspraksis mv.

Danske Regioner understøtter det hensigtsmæssige i at nedfælde gældende ret i en lov.

På baggrund af ovenstående har Danske Regioner ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget.

Venlig hilsen

Ole Lund Jensen
Forhandlingschef

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høringssvar - sagsnr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 10:17:29

Fra: Anders Raagaard <AndersRaagaard@VestreLandsret.dk>
Sendt: 22. januar 2025 11:46
Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>
Cc: Mette Lyster Knudsen <MetteLysterKnudsen@Oestrelandsret.dk>
Emne: Høringssvar - sagsnr. 2024-16418

Til Justitsministeriet

Justitsministeriet har ved mail af 18. december 2024 hørt Dommerforeningen over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udkastet har været drøftet i Dommerforeningens bestyrelse.

Der lægges med udkastet op til at lovfæste offentligt ansattes ytringsfrihed, bl.a. for at skabe et bedre overblik og for at sende et signal om, at offentligt ansatte kan gøre brug af deres ytringsfrihed uden frygt for negative ansættelsesretlige konsekvenser. Der er således tale om en kodificering af den retstilstand, der allerede gælder.

Forslaget omfatter alene ansatte i den offentlige forvaltning, hvilket efter sædvanlig terminologi fx ikke omfatter ansatte ved domstolene eller Folketinget. Dommerforeningen bemærker hertil, at det henset til lovens formål kunne overvejes at lade loven omfatte disse personalegrupper for derved at tydeliggøre, at også sådanne offentligt ansatte nyder samme beskyttelse – også selv om de ikke er en del af den offentlige forvaltning.

Udkastet giver ikke i øvrigt Dommerforeningen anledning til bemærkninger.

Der henvises til ministeriets sagsnr. 2024-16418.

På vegne af

Mette Lyster Knudsen
Landsdommer/Formand for Den Danske Dommerforening

Med venlig hilsen

Anders Raagaard
Landsdommer

Vestre Landsret

Asmildklostervej 21

8800 Viborg.

Tlf.: + 45 99 68 80 00

www.VestreLandsret.dk

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 10:28:16

Fra: Politiklagemyndigheden <mail@politiklagemyndigheden.dk>

Sendt: 21. januar 2025 10:40

Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Til Justitsministeriet

Politiklagemyndigheden har ikke bemærkninger til ovenfor nævnte høring.

Med venlig hilsen

Anne

Anne Skov Anhøj
Specialkonsulent



Frederiks Plads 42, 8. og 9. sal
8000 Aarhus C
Tlf. 41 78 35 00
Direkte tlf. 41 78 35 01

www.politiklagemyndigheden.dk
www.bevismiddeltilsynet.dk

Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Esbjerg, 16. januar 2025

SagsID: MABO-1601025

Martin Bondesen
mabo@detfagligeus.dk
Direkte tlf.: 7912 81 80

Sendt pr. mail til

statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

J.nr. 2024-16418

Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed

Det Faglige Hus skal indledningsvis bemærke, at vi bakker op om fremsættelsen af lovforslaget som grundlæggende er en kodificering af gældende ret.

Som udgangspunkt har vi derfor ikke bemærkninger til indholdet, men ønsker en uddybning og besvarelse af punkt 2.1.1.1. Afgrænsningen af offentligt ansatte:

Side 7/75:

”Som udgangspunkt er institutioner, foreninger og selskaber, der er organiseret på privatretligt grundlag, ikke en del af den offentlige forvaltning. Det gælder, uanset om den virksomhed, der udøves, ganske kan sidestilles med den, som sædvanligvis udøves af forvaltningsmyndigheder. Dette gælder også selskaber, hvor staten som aktionær, interessent eller lignende ejer f.eks. 100 pct. Af selskabet. Ligeledes er private foreninger, institutioner, selskaber m.v., der udfører opgaver for det offentlige i medfør af bestemmelser i lov eller efter aftale, herunder licitation, som klart udgangspunkt ikke omfattes.”

1. Det Faglige Hus ønsker oplyst, om en ansat hos eks. PostNord som er delvist ejet af den danske stat og varetager en traditionel offentlig opgave nemlig Statens forpligtelse til at sikre landsdækkende posttjenester til borgere og virksomheder (forsyningsvirksomhed/infrastruktur) er omfattet af loven eller ej?

Giver nærværende anledning til spørgsmål, er I meget velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Martin Bondesen
Chefadvokat (H)

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (Id nr.: 117074)
Dato: 27. januar 2025 13:29:23

Fra: Pernille Mai Wahlstrøm <pmw@digmin.dk>
Sendt: 14. januar 2025 09:10
Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>
Emne: Sv: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (Id nr.: 117074)

Kære Josefine

Digitaliseringsministeriet har ikke bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Med venlig hilsen

Pernille Mai Wahlstrøm
Fuldmægtig
Organisationsudvikling og Jura
Mobil: +45 72 28 24 45



Stormgade 2-6
1470 København K
Telefon: 72 28 24 00
www.digmin.dk

[Sådan behandler vi dine personoplysninger](#)

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 09:35:23

Fra: £Koncern Jura (101s146) <LKoncern.Jura@krfo.dk>

Sendt: 22. januar 2025 14:22

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Direktoratet for Kriminalforsorgen har ingen bemærkninger til lovudkastet.

Med venlig hilsen

Vibeke Greve
Chefkonsulent



Direktoratet for Kriminalforsorgen
Direkte tlf.: +45 7255 4703

Hørings svar til forslag om Lov om offentligt ansattes yringsfrihed

Indledning

Djøf takker for muligheden for at afgive hørings svar til forslaget om lov om offentligt ansattes yringsfrihed. Djøf har længe arbejdet for at sikre offentligt ansattes yringsfrihed og opfatter lovfæstelse som et vigtigt skridt. Det er essentielt, at en kommende lov reelt styrker retten til frit at ytre sig og skaber en tydelig ramme for beskyttelse af offentligt ansatte. Det er derfor vigtigt, at loven ikke blot gentager det materielle indhold af grundlovens § 77 (og EMRK artikel 10), men at lovens indhold konkret understøtter yringsfriheden ved at sikre yringsikkerheden for offentligt ansatte i praksis.

Efter Djøfs opfattelse, fremstår lovforslaget i sin nuværende form alene som en kodificering de allerede gældende regler, uden reelt at tilføre området nyt.

Idet ansættelsesretlige håndvælsesmekanismer er et centralt værktøj til at styrke yringsikkerheden – og dermed yringsfriheden – blandt offentligt ansatte, bør en lov om offentligt ansattes yringsfrihed være udformet efter relevant inddragelse af Beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter, ligesom loven ressortmæssigt burde placeres under Beskæftigelsesministeriet. Dette ville styrke lovens fokus og sikre en klar forankring.

Djøf opfordrer til, at Regeringen udsætter forhandlingerne om lov om offentligt ansatte med henblik på relevant inddragelse af Beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter.

Ligeledes opfordrer Djøf til, at der i tillæg til arbejdet med lovfæstelse af offentligt ansattes yringsfrihed også nedsættes en arbejdsgruppe, der skal se nærmere på, hvordan privatansattes yringsfrihed kan styrkes.

Djøf mener, at en ny lov om offentligt ansattes yringsfrihed burde omfatte følgende:

Et klart formål med loven

Djøf foreslår, at lovteksten indledes med en *formålsbestemmelse*, der klart angiver hensigten med loven (fx beskyttelse af offentligt ansattes yringsfrihed og sikring af gennemsigtighed og debat i den offentlige forvaltning). Dette vil styrke forståelsen af lovens baggrund, og give fortolkningsbidrag når loven skal anvendes i praksis. Et eksempel på en formålsbestemmelse kunne være *"Formålet med denne lov er at sikre offentligt ansattes ret til at ytre sig frit uden frygt for negative ansættelsesretlige konsekvenser, medmindre særlige undtagelser gør sig gældende."*

Omvendt eller delt bevisbyrde

Djøf anbefaler, at loven sikrer en **omvendt og delt bevisbyrde** i tråd med

22.01.2025

Ref. KDO
kdo@djoef.dk

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

diskriminationslovgivningen, når der er omstændigheder, der kan indikere, at en offentligt ansat er blevet afskediget eller ufordelagtigt behandlet som følge af sine ellers lovligt fremsatte ytringer. Konkret betyder det, at bevisbyrden fordeles anderledes end i dag, (ligefrem bevisbyrde – og dermed at den påhviler medarbejderen). Djøf ønsker, at bevisbyrden – alt afhængig af hvilken ansættelsesretlig sanktion der er tale om – enten deles mellem medarbejder og arbejdsgiver fx i sager om ufordelagtig behandling, manglende forfremmelse, manglende ansættelse eller lønændringer, eller helt vendes til at det er arbejdsgiver der skal bevise, at en afskedigelse ikke er begrundet i medarbejdernes ytringer når disse omstændigheder efter en konkret bevismæssig afvejning indtræder i nær tidsmæssig sammenhæng med, at medarbejderen ytrer sig i den offentlige debat.

Godtgørelsesniveau med præventiv effekt

For at sikre en reel og præventiv effekt mod uretmæssige indgreb i ytringsfriheden bør loven fastsætte et passende højt godtgørelsesniveau i tråd med principperne i diskriminationslovgivningen (godtgørelser der efter gældende praksis udmåles med 6 – 12 måneders løn ved afskedigelse afhængig af medarbejderens anciennitet, og ca. 33.000 kr. ved anden ufordelagtig behandling). Denne godtgørelsesramme spejles også i kommunestyrelseslovens § 16d. Godtgørelser skal kunne opnås ved civilt søgsmål.

Inklusion af privatansatte, der udfører offentlige opgaver

Djøf finder det afgørende, at loven også omfatter **privatansatte**, der arbejder for det offentlige, herunder ansatte i private virksomheder, der løser opgaver på vegne af det offentlige og samarbejder med offentligt ansatte. Dette sikrer, at ytringsfriheden ikke undergraves ved udlicitering mv.

Ledelsens oplysningsansvar

Loven bør forpligte ledelsen til aktivt at oplyse offentligt ansatte om deres ret til at ytre sig. Dette kan f.eks. ske ved ansættelsesstart på samme måde, som der i dag oplyses om Kodeks VII, GDPR og andre regelsæt. Djøf anbefaler, at dette ansvar reflekteres tydeligt i bemærkningerne til lovforslaget.

Specifikke bemærkninger:

§ 1, stk. 2:

Anbefaling:

Præciser kriteriet for "intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol". Hvornår er en privat institution omfattet? En konkretisering kan mindske usikkerhed om lovens anvendelsesområde. Loven bør klart tage stilling til, om loven gælder for private institutioner med delvis offentlig finansiering.

§ 2, stk. 1:

Bemærkning:

Bestemmelsen kan blive styrket med en yderligere beskyttelse mod chikane, der ikke nødvendigvis er en formel ansættelsesretlig reaktion.

§ 2, stk. 2, nr. 3 (urimelig grov form eller åbenbart urigtige oplysninger):

Bemærkning:

Djøf opfordrer til, at man i lovtæksten indfører et proportionalitetsprincip.

§ 2, stk. 2, nr. 4 (interne beslutningsprocesser og funktionsevne):

Bemærkning:

Denne undtagelse er bred og kan potentielt begrænse ytringsfriheden mere, end nødvendigt. Djøf opfordrer til at det præciseres, hvornår hensynet til interne beslutningsprocesser kan begrunde en begrænsning.

Med venlig hilsen

Kia Philip Dollerschell
Afdelingschef, Juridisk afdeling
Advokat (H)

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 10:20:36

Fra: Jura og Forretning <jur@domstolsstyrelsen.dk>

Sendt: 22. januar 2025 10:01

Til: Justitsministeriet <jm@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Til Justitsministeriet

Fremsendte høringsmateriale giver ikke anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen

Tine Nielsen

Fuldmægtig

Mobil: + 45 24 99 40 04

tinn@domstolsstyrelsen.dk

Domstolsstyrelsen

Center for Forretning og Udvikling, Jura og Forretning

Amagerfælledvej 56

2300 København S

Tlf. (hovednr.): + 45 70 10 33 22

www.domstol.dk

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 10:26:53

Fra: 1-DEP Juridisk Sekretariat <juridisksekretariat@em.dk>

Sendt: 21. januar 2025 14:29

Til: Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>; fStats- og Menneskeretskontoret (951s17)
<statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>

Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

Kære Josefine

Erhvervsministeriet har ingen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen

HAKOP MURADIAN (EM-DEP)

Fuldmægtig

Jura og Statsstøtte



Slotsholmsgade 10-12

1216 København K

hahhmu@em.dk

Tlf. 33 92 33 50

Tlf. Dir. 91 33 72 15

Mobil 91 33 72 15



EAN 5798000026001

Erhvervsministeriet er ansvarlig for behandlingen af de personoplysninger, vi modtager om dig. Du kan læse mere om, hvordan vi behandler dine personoplysninger på vores hjemmeside <https://em.dk/privatlivspolitik>.

Erhvervsministeriet gør opmærksom på, at denne e-mail og eventuelle vedhæftede filer er fortrolige. Hvis du ikke er den tilsigtede modtager, bedes du straks underrette afsenderen ved at besvare denne e-mail og derefter slette e-mailen. Hvis du har modtaget denne e-mail ved en fejl, skal vi gøre klart, at enhver form for kopiering, offentliggørelse eller distribution af denne e-mail kan være ulovlig.

Justitsministeriet
Att.: Justitsminister Peter Hummelgaard
Slotsholmsgade 10
1216 København K
Sendt pr. mail jm@jm.dk

Sagsnr. 22-0410
Vores ref. JMU
Den 22. januar 2025

Justitsministeriets sagsnummer 2024-16418

Vedrørende høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Fagbevægelsens Hovedorganisation vil gerne takke for muligheden for at kommentere udkastet til lovforslaget og sender hermed bemærkninger til ministeren.

1. Indledende bemærkninger

- 1.1 FH støtter op om regeringens initiativ til at understøtte, at offentligt ansatte kan deltage i den offentlige debat uden at frygte negative ansættelsesretlige reaktioner på jobbet på grund af deres ytringer.
- 1.2 Lovforslaget, som lovfæster de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed, er et længe ventet og positivt tiltag fra regeringens side.
- 1.3 Lovforslaget skal bl.a. skabe et samlet overblik over de gældende regler og give et indblik i relevant praksis vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed, hvilket efter FH's opfattelse ikke sker i tilstrækkelig grad. Lovforslaget burde omfatte hele området for offentlige ydelser, som i ganske betydelig grad udføres af private aktører, ligesom det burde sikre og beskrive ytringsfriheden, samt i det mindste forholde sig til bevisregler og sanktioner og godtgørelser, når reglerne brydes. Offentligt ansattes ytringsfrihed er en afgørende forudsætning for at sikre viden og information om indretningen af den offentlige sektor. Og alene det faktum, at ytringsfriheden er en af de basale, demokratiske rettigheder for over 850.000 samfundsborgere bør tilsige en særlig opmærksomhed på, hvordan rettigheden beskyttes, og hvordan det understøttes, at ansatte og arbejdsgivere kender og anerkender ytringsfriheden.
- 1.4 Med lovforslaget er det hensigten at sende et stærkt signal om, at offentligt ansatte kan gøre brug af deres ytringsfrihed og derved bidrage til den offentlige debat uden frygt for negative ansættelsesretlige konsekvenser. FH støtter op om dette formål, som imidlertid ikke ses lovfæstet. Således burde lovforslaget efter FH's opfattelse lovfæste ytringsfriheden, således at den ikke alene flyder af grundloven og generelle ansættelsesretlige principper og forvaltningsretlige afgørelser m.v. En række undersøgelser viser imidlertid, at offentligt ansatte og privat ansatte, der leverer offentlige ydelser, udøver selvrensensur og dermed ikke benytter sig af deres grundlovssikrede ytringsfrihed af frygt for repressalier.

- 1.5 Den kommende lov om offentligt ansattes ytringsfrihed bør således indeholde regler om delt bevisbyrde, forbud mod afskedigelse, manglende ansættelse eller andre repressalier, en sanktionsbestemmelse i form af godtgørelse, som udmåles i overensstemmelse med principperne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder samt oplysningspligt for arbejdsgiver til på en klar og let tilgængelig måde at oplyse medarbejderne om ytringsfriheden.
- 1.6 Som supplement til lovforslaget vil Justitsministeriet desuden opdatere vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed fra 2016. FH tilslutter sig, at vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed med fordel kan og bør opdateres bl.a. med whistleblower-loven og opfordrer til, at der samtidig nedsættes en arbejdsgruppe, der – samtidig med at arbejde på opdateringen af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed – foretager en opfølgning på, om loven fungerer efter hensigten.

2. **Forslag til supplerende regulering i lovforslaget**

I det følgende vil FH gentage sine tidligere fremsendte forslag til, hvad loven om offentligt ansatte bør indeholde.

Formålsbestemmelse

- 2.1 Lovforslaget bør indeholde en formålsbestemmelse, der i videre grad end forarbejderne kan, klarlægger formålet med ytringsfriheden for offentligt ansatte.
- 2.2 Offentligt ansattes deltagelse i debatten er ikke kun af betydning for den enkelte ansatte. Den er mindst lige så vigtig for samfundet, fordi offentligt ansatte – i kraft af deres særlige viden og erfaring inden for deres fagområder – kan være med til at højne det faglige niveau i den offentlige debat.
- 2.3 Det er en grundlæggende forudsætning for, at offentligt ansatte benytter deres adgang til at deltage i den offentlige debat, at både ansatte og ledere er klar over omfanget af de ansattes ret til at ytre sig.
- 2.4 Fagbevægelsen ønsker, at formålsbestemmelsen klargør medarbejdernes ret til lovlige ytringer, og at retssikkerhed sikres i forbindelse med deltagelse i den offentlige debat og i forbindelse med ytringer om arbejdsvilkår mv.

Loven skal ikke kun omfatte offentligt ansatte.

- 2.5 Det er FH's opfattelse, at loven bør omfatte offentligt ansatte og privatansatte, der helt eller delvist udfører opgaver for det offentlige.
- 2.6 Lovfæstelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed skal sikre velfærdssamfundet. Velfærdssamfundet varetages ikke kun af offentligt ansatte, idet en meget stor del af offentlige velfærdsopgaver varetages af private aktører, som fx private plejehjem, institutioner, klinikker og hospitaler mv. Beskyttelsen vil være med til at sikre, at borgerne modtager velfærdsydelse.
- 2.7 Det fremgår af Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens hjemmeside (Om offentlig-privat samarbejde), at samlet set udgjorde den offentlige sektors indkøb og handel med den private sektor ca. 448,5 mia. kr. i 2022. Det svarer til, at virksomheder fra den private sektor i 2022 bidrog til den offentlige sektors opgaveløsning for mere end 1,2 mia. kr. om

dagen. Sociale ydelser i naturalier – varer og tjenesteydelser, som offentlig forvaltning og service overfører til danske husholdninger, fx praktiserende læge og hjælpemidler til handicappede mv. – udgjorde 34,1 mia. kr. heraf.

- 2.8 En beskyttelse af de privatansatte, som udfører opgaver for det offentlige, vil være med til at sikre borgerne i de situationer, hvor offentlige velfærdsydelser udføres af private aktører.
- 2.9 Ligeledes vil beskyttelse af de privatansatte, som udfører opgaver for det offentlige, være med til at sikre værdiskabelsen, hvor offentlige velfærdsydelser udføres af private aktører.

Oplysningspligt

- 2.10 En arbejdsgiver omfattet af loven bør være forpligtet til på klar og lettilgængelig måde at oplyse medarbejderne om yringsfriheden samt undtagelsesvis begrænsninger heri.
- 2.11 Undersøgelser viser tydeligt, at medarbejderne udøver selvrens i udstrakt grad, bl.a. pga. manglende kendskab og usikkerhed til retten til at ytre sig i den offentlige samfundsmæssige debat. Positivt kendskab til sine rettigheder i denne henseende, vil efter FH's opfattelse have en positiv indvirkning på den samfundsmæssige debat og medvirke til at sikre og udvikle den danske velfærdsmodel.

Beskyttelsen

- 2.12 Beskyttelsen bør omfatte, at en arbejdsgiver ikke må undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling, afskedige eller anvende andre negative ledelsesmæssige reaktioner eller repressalier over for en lønmodtager, fordi denne lovligt har benyttet sig af sin ret til yringsfrihed, herunder har videregivet oplysninger om kritikværdige/ulovlige forhold vedrørende arbejdspladsen.
- 2.13 Repressalier kan bl.a. omfatte suspension, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, arbejdstidsændringer, nægtelse af uddannelsesaktiviteter, negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer eller negativ ansættelsesreference.
- 2.14 Udsættes en medarbejder for andre negative ledelsesmæssige reaktioner eller repressalier end afskedigelse, bør der tilkendes en godtgørelse.
- 2.15 Afskediges en lønmodtager i strid med lovens bestemmelser, bør afskedigelsen kunne underkendes og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, medmindre det findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.
- 2.16 Alternativt bør der kunne tilkendes en godtgørelse.

Godtgørelse

- 2.17 Hvis arbejdsgiver undlader at ansætte en ansøger til en ledig stilling, afskedige eller anvende andre negative ledelsesmæssige reaktioner eller repressalier over for en lønmodtager, fordi denne lovligt har benyttet sig af sin ret til yringsfrihed, bør lønmodtageren have krav på en godtgørelse.
- 2.18 Godtgørelsen bør fastsættes i overensstemmelse med principperne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., herunder § 16, stk. 3, hvor-

efter godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til den ansattes ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt og den retspraksis, der foreligger på området.

- 2.19 Dette bør tillige være tilfældet, hvor arbejdsgiver undlader at ansætte en ansøger til en ledig stilling, fordi denne lovligt har benyttet sig af sin ret til ytringsfrihed.
- 2.20 Såfremt arbejdsgiver ikke har overholdt sin oplysningspligt, skal dette tillægges skærpende værdi ved udmålingen.

Bevisbyrde

- 2.21 FH er af den opfattelse, at der bør indsættes en delt bevisbyrde på samme måde, som det gør sig gældende for store dele af lovgivningen på det ansættelsesretlige område.
- 2.22 Hvis en lønmodtager, der anser sine rettigheder for krænket i henhold til loven, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den manglende undladelse af ansættelse, afskedigelsen eller de andre negative ledelsesmæssige reaktioner eller repressalier skyldes de i loven anførte grunde, bør det påhvile arbejdsgiveren at bevise, at de ansættelsesretlige reaktioner ikke skyldes, at den ansatte lovligt har benyttet sig af sin ret til ytringsfrihed, herunder har videregivet oplysninger om kritikværdige/ulovlige forhold vedrørende arbejdspladsen.

Revision af lovens ønskede effekt.

- 2.23 FH foreslår, at der allerede i forarbejderne og i forbindelse med lovgivningsprocessen gøres overvejelser om, hvorledes der følges op på, om loven har den ønskede effekt og om der er behov for supplerende lovmæssige tiltag. Revisionen bør ske hurtigt og ved nedsættelse af en arbejdsgruppe, bl.a. bestående af arbejdsmarkedets mest betydende parter.

3. Bemærkninger til lovforslaget

Lovens anvendelsesområde

- 3.1 Lovforslagets § 1, stk. 1 og 2, indeholder forslag til bestemmelse om lovens dækningsområde.
- 3.2 Det fremgår af stk. 2, at loven – ud over for offentligt ansatte, skal gælde for ansatte ved al virksomhed, der udøves af 1) selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og 2) selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er oprettet på privatretligt grundlag, og som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol.
- 3.3 Imidlertid fremgår det af lovforslagets punkt 2.3.1, at som udgangspunkt er institutioner, foreninger og selskaber, der er organiseret på privatretligt grundlag, ikke en del af den offentlige forvaltning.
- 3.4 Lovforslaget oplister en række eksempler på ansatte, der efter sædvanlig terminologi ikke henhører til definitionen af offentligt ansatte, bl.a. ansatte på privatejede sygehuse, private døgninstitutioner, der indgår aftale med kommuner om behandling af alkoholmisbrugere, privatpraktiserende læger, tandlæger, psykologer, kiropraktorer og fysioterapeuter. Sådanne ansatte vil således ikke være omfattet af det foreslåede anvendelsesområde.

- 3.5 FH finder det uhensigtsmæssigt, at der derved gøres forskel på professionelle aktører, der yder samme offentlige velfærdsydelser, alt efter om de har en driftsoverenskomst. Afgørende bør være ydelsens art og at der ydes offentlige velfærdsydelser.
- 3.6 Det fremgår ligeledes, at den foreslåede lovregulering ikke vil gælde for ansatte, der ikke har sit ansættelsesforhold ved de myndigheder, institutioner m.v., der omfattes af det foreslåede anvendelsesområde, herunder fx privatansatte vikarer, uanset om de udfører arbejde for de pågældende myndigheder, institutioner m.v.
- 3.7 De undtagne persongrupper udgør en endog meget stor del af grundlaget for den offentlige velfærd og er ligeledes stærkt repræsenteret i de grupper, der i undersøgelser om ytringsfrihed giver udtryk for, at de mener, at deres ytringsfrihed er under pres.
- 3.8 Private aktører opererer desuden under andre forudsætninger end offentlige myndigheder, og kravet om priskonkurrencedygtighed mv. skaber forhold, hvor det er afgørende, at medarbejderne deltager i den offentlige debat om konkret og generel velfærd. Hvis ansatte lægger bånd på dem selv af frygt for repressalier, kan det have store konsekvenser for demokratiet og udviklingen af den offentlige velfærd.
- 3.9 Dette behov vil kun stige i takt med den stigende grad af udliciterede opgaver fra det offentlige til private udbydere.
- 3.10 Eksempelvis er brugen af eksterne vikarer på det offentlige sundheds- og velfærdsområde stærkt stigende, hvilket klart fremgik i forbindelse med COVID-19 pandemien. Eksterne vikarer vil netop som udefrakommende kunne tilføre helt unikke perspektiver til samsfundsdebatten på det offentlige sundheds- og velfærdsområde og bør derfor være omfattet af lovens anvendelsesområde.

Rækkevidden af beskyttelsen

- 3.11 Offentligt ansatte er omfattet af grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 10.
- 3.12 Imidlertid fremgår retten til ytringsfriheden ikke direkte af loven, men afledes af ovennævnte bestemmelser og gældende retspraksis.
- 3.13 FH finder det mest hensigtsmæssigt, om der ikke henvises til generel ytringsfrihed og foreslår, at der derimod eksplicit lovfæstes en ret til ytringsfrihed i loven.
- 3.14 Ytringsfriheden vil derved fastslås på en direkte og tydelig vis, hvortil der kan henvises af lønmodtagere og deres fagforeninger.

Med venlig hilsen

Jesper Schäfer Munk

Fra: [Elinborg Apol](#)
Til: [fStats- og Menneskeretskontoret \(951s17\)](#); [Josefine Dyrberg](#)
Emne: Høringsvar fra Færøernes Landsstyre
Dato: 10. januar 2025 16:49:17
Vedhæftede filer: [image001.png](#)

Til Justitsministeriet

Færøernes Landsstyre har fået tilsendt i høring *“udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed”*.

Ifølge lovforslagets § 4 skal loven ikke gælde for Færøerne, men loven kan senere ved kongelig anordning helt eller delvist sættes i kraft for rigsmyndighederne på Færøerne, såfremt færøske myndigheder anmoder herom.

Færøernes Landsstyre tager dette til efterretning og har på nuværende tidspunkt ikke andre bemærkninger til lovforslaget.

Vinarliga / Kind regards

Elinborg Apol
Fulltrúi / Advisor

Mobile: +298 595711
elinborga@lmr.fo



Løgmálaráðið
Gongin 7
Postrúm 377
FO-110 Tórshavn

+298 358080
www.lmr.fo

GRAVERCENTRETS HØRINGSSVAR TIL JUSTITSMINISTERIETS FORSLAG TIL LOV OM OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED

OLUF JØRGENSEN

offentlighedsrådgiver, Gravercentret

BRUNO INGEMANN

chef for Gravercentret

Gravercentret støtter, at offentligt ansattes ytringsfrihed bliver fastslået ved lov. Der er allerede skabt et retligt værn gennem ombudsmandens praksis, men undersøgelser viser, at mange offentligt ansatte fortsat frygter negative reaktioner fra ledelsen, hvis de offentliggør oplysninger og meninger om kritisable forhold.

Som led i Ytringsfrihedskommissionens arbejde lavede Justitsministeriets Forskningskontor i 2019 en undersøgelse, der bl.a. omfattede ansattes ytringsfrihed om forhold på arbejdspladsen. Blandt resultaterne kan nævnes, at 29 % af offentligt ansatte oplyser, at de har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, som de mener, offentligheden burde have kendskab til. Blandt denne gruppe oplyser 19 %, at de har kritiseret forhold i offentligheden. Langt de fleste (81 %) har ikke kritiseret forhold offentligt, og blandt denne gruppe nævner 46 % frygt for firing som årsag til, at kritisable forhold ikke er blevet omtalt. (Ytringsfrihed i Danmark side 76-84).

Lovforslaget mangler sanktioner for overtrædelser

Lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed markerer, at ansattes ytringsfrihed er vigtig, men det er tvivlsomt, om det er tilstrækkeligt til at mindske ansattes frygt for at bidrage til den offentlige debat om kritisable forhold. Lovforslaget har ingen bestemmelse om sanktioner for overtrædelse af lovens regler, og gældende ret giver kun begrænset beskyttelse ved uberettiget afskedigelse (betænkning 1553/2015 side 165 f).

Whistleblowerloven har derimod regler om godtgørelse til whistlebloweren ved repressalier, delt bevisbyrde og bødestraf til arbejdsgiveren, der bryder lovreglerne (§§ 28, 29 og 30).

Whistleblowerloven handler om indberetning og offentliggørelse af oplysninger om ulovligheder og andre alvorligt kritisable forhold, men omfatter ikke kritiske meninger fra ansatte f.eks. om lovforslag og planer.

Offentligt ansattes ytringsfrihed omfatter både oplysninger om ulovligheder og andre faktiske forhold, faglige vurderinger og synspunkter inklusive vurderinger og meninger, der ikke handler om kritisable forhold hos forvaltningen. Som eksempel kan nævnes sagen om en skolechef ved beredskabet, der i et debatindlæg på egne vegne kritiserede regeringens planer for terrorberedskabet (FOB 2006.128). Dagen efter udtrykte forsvarsministeren tvivl om, hvorvidt debatindlægget var foreneligt med skolechefens fortsatte ansættelse i ministeriet. Ombudsmanden fastslog, at denne reaktion var i strid med offentligt ansattes ytringsfrihed, og at skolechefen ikke var omfattet af begrænsninger for centralt placerede ansatte, der medvirker eller havde medvirket i beslutningsprocessen.

Det er værdifuldt for offentligheden og politikere, at ansatte med solidt kendskab til forholdene udtaler sig kritisk og konstruktivt i forbindelse med aktuelle forslag og planer. For at understrege at

ytringsfriheden skal respekteres i praksis, anbefaler Gravercentret, at lovforslaget får tilføjet bestemmelser om godtgørelse, delt bevisbyrde og bødestraf på linje med whistleblowerloven.

Mange ansatte på skole-, social- og sundhedsområdet er ikke omfattet af lovforslaget

Folketingets Ombudsmand har kun kompetence vedrørende offentlig forvaltning, og denne begrænsning gælder også for retsprincipperne om offentligt ansattes ytringsfrihed, som ombudsmanden har udviklet.

Lovforslaget er tilsvarende begrænset til ansatte ved forvaltninger, der formelt set regnes for offentlige forvaltninger. Udover egentlige offentlige forvaltninger gælder det kun selvejende institutioner, foreninger og fonde mv, der er oprettet ved lov eller er undergivet intensiv offentlig regulering, tilsyn og kontrol.

I lovforslagets bemærkninger nævnes, at institutioner, foreninger og selskaber, der er organiseret på privatretligt grundlag, som udgangspunkt ikke er offentlige forvaltninger. Det gælder, uanset arbejdsopgaverne ganske kan sidestilles med opgaver, der sædvanligvis udøves af offentlige forvaltninger. Som eksempel bliver nævnt, at ansatte på privatejede sygehuse, der behandler patienter efter aftale med offentlige sundhedsmyndigheder, ikke er offentligt ansatte. Et andet eksempel gælder ansatte ved private døgninstitutioner, der indgår aftale med kommuner om behandling af alkoholmisbrugere. (Jf. lovforslagets bemærkninger afsnit 2.3.1).

Ytringsfrihedskommissionen udtaler i forbindelse med omtalen af privatansattes ytringsfrihed, at kommissionen ikke er overbevist om, at det på alle områder giver mening, at privatansatte ikke har samme mulighed som offentligt ansatte for at kritisere forhold på deres arbejdsplads. Kommissionen nævner bl.a.: *"ansatte i virksomheder, som yder service inden for f.eks. børnepasning, skoler, ældrepleje og andre ydelser, som ellers typisk varetages af det offentlige. Efter kommissionens opfattelse forekommer det således ikke hensigtsmæssigt, hvis rammerne for f.eks. en social- og sundhedshjælper ytringsfrihed skal afhænge af, om vedkommende er ansat hos et privat firma eller en kommune. I begge tilfælde vil det være en kommunal opgave, som vedkommende løser."* ([Ytringsfrihedskommissionens betænkning del 1](#), 2020, side 37-38).

I en sag om firing af en sygeplejerske har Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) fastslået, at ytringsfriheden også kan omfatte ansatte ved ældrepleje på private institutioner. Sygeplejersken blev fyret fra et plejehjem på grund af hendes klage over ulovlige mangler ved den plejstandard, hendes arbejdsgiver leverede. Plejehjemmet var organiseret som privat selskab med overvejende offentligt ejerskab. Sygeplejerskens klager til ledelsen førte ikke til forbedringer og derefter fulgte et længere forløb med forgæves forsøg på at anlægge retssag mod selskabet, inddragelse af fagforening og presseomtale. Arbejdsretten i Berlin fastslog, at firingen var uberettiget, men denne afgørelse bliver tilsidesat af appeldomstolen. EMD lagde stor vægt på

offentlighedens interesse i information om behandlingen af ældre og fastslog, at fyringen af sygeplejersken var i strid med ytringsfriheden. (Heinisch v Germany EMD 21.10 2011).

I Norge er ytringsfriheden for ansatte fastsat i arbejdsmiljøloven, der gælder for både den offentlige og private sektor. I Sverige er ytringsfrihed for privatansatte ved skoler og institutioner i social- og sundhedssektoren særligt sikret ved lov (lag om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter). Den svenske højesteret har i efteråret 2024 fastslået, at det var i strid med loven, at en privatansat i ældreplejen fik en advarsel for offentlig kritik af ansættelsesstedets håndtering af covid-pandemien (Högsta Domstolen 20. November 2024).

Gravercentret anbefaler, at lovforslagets anvendelsesområde bliver udvidet til at omfatte ansatte, der arbejder med børn, ældre, handicappede og patienter ved privatretlige organisationer og virksomheder. Udvidelsen skal bl.a. sikre, at ansatte kan offentliggøre oplysninger om omsorgssvigt og misbrug af offentlige midler.

Andre privatansatte har også brug for ytringsfrihed

Ytringsfrihedskommissionen konstaterer, at ytringsfriheden for privatansatte er begrænset bl.a. af konkurrencemæssige årsager. Som nævnt oven for har Ytringsfrihedskommissionen opmærksomhed på ytringsfrihed for privatansatte, der udfører offentlige opgaver på skole-, social- og sundhedsområder. Denne problemstilling er det oplagt at løse i forbindelse med det aktuelle lovforslag.

Ytringsfrihedskommissionen tilføjer, at der er grund til at overveje sikring af ytringsfrihed for privatansatte på andre områder, der har særlig stor samfundsmæssig betydning og nævner finansvirksomheder og tech-giganter som eksempler. (Ytringsfrihedskommissionens betænkning del 1, 2020, side 37-38).

Menneskerettighedsdomstolens Grand Chamber har i 2023 fastslået, at ytringsfriheden også kan omfatte ansatte i den private sektor. En tidligere ansat ved PricewaterhouseCoopers, der havde været beskæftiget med skattesager, blev i Luxembourg domfældt for udlevering af en række fortrolige dokumenter til pressen om multinationale selskabers skattepraksis. Selskabernes meget beskedne skattebetaling var lovlig efter reglerne i Luxembourg. Ved den øverste domstol i Luxembourg blev straffen reduceret til en lille bøde. Menneskerettighedsdomstolen lagde stor vægt på offentlighedens interesse og konkluderede, at dommen i Luxembourg var i strid med ytringsfriheden. (Halet mod Luxembourg 14.2.2023).

Det er vigtigt, at ansatte med særligt kendskab til forholdene på disse samfundsvigtige områder bliver sikret ret til at bidrage til den offentlige debat, uanset oplysninger og forslag kan føre til mindre overskud hos finansvirksomheder og techgiganter. Det vil f.eks. være værdifuldt at få konstruktive

indlæg om muligheder for effektive reguleringer, der kan styrke samfundsmæssige hensyn.

Gravercentret anbefaler på linje med Ytringsfrihedskommissionen, at der bliver taget initiativ til at styrke ytringsfriheden for privatansatte, der løser vigtige samfundsmæssige opgaver. Det vil være nyttigt, hvis det i forbindelse med Folketingets behandling af det aktuelle lovforslag bliver aftalt at nedsætte et udvalg bl.a. med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.

Aarhus den 14. januar 2025

Bruno Ingemann

Bruno Ingemann
Chef for Gravercentret



HK Landsklubben Danmarks Domstole

Den 22. januar 2025

Høringsvar vedrørende lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

HK Landsklubben Danmarks Domstole har modtaget udkast til høring.

Indledningsvis vil Landsklubben gerne takke for at få mulighed for at komme med bemærkninger i form af et høringssvar til lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed. Landsklubben bemærker, at lovforslaget om offentlig ansattes ytringsfrihed er meget relevant og har mange gode elementer. Det er især vigtigt for Landsklubben, at de mange HK'er ved domstolene har beskyttelse mod negative ansættelsesretlige forhold på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne i den offentlige debat, og som er lovforslagets formål.

Landsklubben tilslutter sig det fælleshøringssvar afgivet af FH og vil derudover alene komme med de bemærkninger, der specifikt er for HK'erne ved domstolene. Disse bemærkninger vil fremgå nedenfor:

Afgrænsningen af offentlige ansatte: Her bemærker Landsklubben, at det står anført, at blandt andet ansatte hos Domstolene og Procesbevillingsnævnet efter sædvanlig terminologi ikke henhører til definitionen af offentlige ansatte. Landsklubben henstiller til, at det tydeliggøres, hvordan denne gruppe ansatte så er beskyttet mod negative ansættelsesretlige forhold på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne. Der henstilles endvidere til, at det tydeliggøres, hvorvidt det er alle faggrupper ved Domstolene og Procesbevillingsnævnet, der ikke henhører til definitionen af offentlige ansatte. Landsklubben mener, at den omtalte gruppe ansatte skal have samme beskyttelse, som andre offentlige ansatte nævnt i lovforslaget.

Landsklubben takker endnu engang for at få mulighed for at fremkomme med et høringssvar til det pågældende lovforslag.

På vegne af



HK Landsklubben Danmarks Domstole

Sandra Lindgren

Formand HK Landsklubben Danmarks Domstole



Høringssvar vedrørende lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

På vegne af de mange HK'er i politiet og anklagemyndigheden takker vi for muligheden for at afgive høringssvar til Justitsministeriet vedrørende lovforslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vi anerkender lovforslagets intentioner om at styrke ytringsfriheden, men vi mener, at flere justeringer er nødvendige for at sikre en mere effektiv og retfærdig implementering.

/ Positive elementer i lovforslaget

Lovfæstelse af gældende ret

Oprettelsen af en samlet lovramme for ytringsfrihed giver øget gennemsigtighed og forudsigelighed, hvilket er afgørende for både ansatte og arbejdsgivere.

Beskyttelse mod urimelige konsekvenser

Forslaget om at sikre, at ansatte ikke udsættes for urimelige ansættelsesretlige konsekvenser ved udøvelse af ytringsfrihed, er et vigtigt skridt i retning af at beskytte offentlig ansattes grundlæggende rettigheder.

Inkludering af praksis og retsafgørelser

Ved at trække på erfaringer fra ombudsmanden og domstolene bliver lovforslaget konkret og praksisnært, hvilket giver vejledning til både ansatte og arbejdsgivere.

/ Anbefalede justering af lovforslaget

I HK politiet og anklagemyndigheden ønsker vi at fremhæve følgende områder, hvor lovforslaget bør justeres for at sikre en mere retfærdig balance mellem de offentligt ansattes ytringsfrihed og arbejdsgivernes interesser.

Tydeligere afgrænsning af privat og professionel rolle

Det er vigtigt, at lovforslaget præciserer, hvordan offentligt ansatte kan markere, at de ytrer sig som privatpersoner, især i relation til sociale medier. Dette vil mindske risikoen for misforståelse og urimelige sanktioner.

Loyalitetspligtens grænser

Vi foreslår, at lovforslaget præciserer, at loyalitetspligten ikke må anvendes til at begrænse de ansattes ret til at udtale sig kritisk om forhold i det offentlige. Det bør være klart, at loyalitetspligten ikke skal kunne misbruges til at straffe eller begrænse ytringsfriheden.

Definition af “urimelig grovhed”

Vi anser det som nødvendigt at definere begrebet “urimelig grovhed” mere præcist for at undgå subjektivitet i vurderingen af, om en ytring er passende eller ej. Det bør være klart, hvad der anses for urimeligt groft i den konkrete kontekst.

Styrkelse af whistleblowerbeskyttelse

Vi anbefaler en klarere sammenkobling af whistleblowerloven og ytringsfriheden for at sikre, at ansatte, der afslører kritisable forhold, er tilstrækkeligt beskyttede mod repressalier.

/ Konkrete forslag til ændringer i lovforslaget

Udarbejdelse af konkret vejledning

Vi foreslår, at der udarbejdes en praktisk vejledning til både offentligt ansatte og deres ledere, som konkretiserer, hvad der er tilladt inden for rammerne af ytringsfriheden, og hvordan de kan beskytte deres rettigheder i praksis.

Forpligtelse til information fra arbejdsgivere

Vi mener, at arbejdsgivere bør være forpligtet til aktivt at informere medarbejdere om deres rettigheder i relation til ytringsfrihed. Dette vil sikre, at alle ansatte har en grundlæggende forståelse af lovens anvendelse og konsekvenser.

Monitorering og evaluering af lovens effekt

Vi opfordrer til, at der indføres en systematisk evaluering af lovens implementering for at sikre, at den fungerer som forudset og ikke skaber utilsigtede negative konsekvenser for de ansatte.

/ Praktisk implementering af lovforslaget

For at sikre en succesfuld implementering af lovforslaget bør offentlige myndigheder fokusere på initiativer, der gør det let og praktisk for både ledelse og medarbejdere at arbejde videre med lovens indhold og anvendelse. Dette kan blandt andet indebære en grundig uddannelse af ledere og ansatte i lovens bestemmelser samt iværksættelse af visuelle informationskampagner, der øger bevidstheden om ytringsfrihedens grænser og betydning.

Som et supplement kan der udarbejdes skriftligt materiale, der indeholder links eller QR-koder til yderligere information. Disse materialer kan også angive, hvor medarbejdere kan henvende sig i forskellige situationer, hvilket vil understøtte forståelsen og anvendelsen af loven i praksis.

Gråzoner og sociale medier

Lovforslaget bør give tydelige retningslinjer for, hvordan offentligt ansatte kan håndtere gråzoner, hvor privatliv og arbejdsliv overlapper, især på sociale medier. Det vil sikre, at ansatte har de nødvendige værktøjer til at udnytte deres ytringsfrihed uden frygt for misforståelser eller disciplinære konsekvenser.

Ledelsens ansvar for en åben kultur

Vi opfordrer til, at lovforslaget fremhæver ledelsens ansvar for at fremme en kultur, hvor åben dialog og kritik er en naturlig del af arbejdspladsens udvikling, både internt og eksternt.

Internationale erfaringer

Endelig foreslår vi, at lovforslaget kan styrkes ved at inddrage erfaringer fra lande, der har haft succes med at balancere ytringsfrihed med hensyn til loyalitetspligt og arbejdsgiveres interesser. Lande som Sverige og Norge har haft positive erfaringer med sådanne lovgivninger, som kunne tjene som inspiration til en bedre balance.

Konsekvenser ved manglende justeringer

Vi ønsker at understrege, at hvis lovforslaget ikke tager højde for de nævnte forbedringspunkter, risikerer vi, at de offentligt ansattes ytringsfrihed fortsat bliver begrænset af uklare regler, som kan føre til øget usikkerhed og konflikt på arbejdspladserne. Dette kan føre til, at ansatte undgår at udtrykke sig frit, hvilket er i strid med de grundlæggende principper for et demokratisk samfund.

Vi håber, at vores kommentarer og forslag vil blive taget i betragtning, og vi opfordrer Justitsministeriet til at fortsætte dialogen med relevante aktører, herunder fagforeninger, for at finde de bedste løsninger. Det er essentielt, at vi sammen sikrer, at lovforslaget fungerer efter hensigten og skaber den rette balance mellem ytringsfrihed og hensynet til arbejdspladsens og samfundets interesser.

På vegne af



Mathias Hvid Dalgaard Jakobsen
Formand HK Politiet og Anklagemyndigheden

Justitsministeriet, Stats- og Menneskeretskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K
E-mail: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
MOBIL 91325719
MIKL@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 24/02938-2

22. JANUAR 2025

HØRINGSSVAR OVER UDKAST TIL LOVFORSLAG OM OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED

Justitsministeriet har ved e-mail af 18. december 2024 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Instituttet indleder med at sammenfatte de væsentligste bemærkninger.

SAMMENFATNING

Med lovudkastet lægges op til at lovfæste offentligt ansattes ytringsfrihed. Det har instituttet ad flere omgange anbefalet, og instituttet anser det derfor et meget positivt skridt.

Når offentligt ansattes ytringsfrihed skrives ind i en ny hovedlov, understreger det, at ytringsfriheden for denne gruppe er central. En lovændring kan samtidig sende et vigtigt signal til de offentligt ansatte om, at har politisk opbakning til at gøre brug af deres ytringsfrihed. Dette blev også påpeget af flertallet i Ytringsfrihedskommissionen.¹

Det er – som det også fremgår af lovudkastets indhold – afgørende for et velfungerende demokrati, at offentligt ansatte deltager i den offentlige debat og dermed benytter sig af deres udstrakte ytringsfrihed (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 1).

Når offentligt ansatte nyder en vidtstrakt ytringsfrihed – også til offentligt at udtale kritik af forhold inden for eget arbejdsområde

¹ Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 584.

– er det først og fremmest i erkendelse af, at det har stor værdi for den offentlige debat, at personer med førstehåndskendskab til forholdene, kan deltage i diskussionerne om indretningen af den offentlige sektor, som alle borgere i samfundet finansierer gennem skattebetaling. Dette hensyn taler også for at fastlægge et bredt anvendelsesområde, så loven omfatter alle ansatte, der varetager offentlige opgaver.

Det er imidlertid også almindelig kendt fra blandt andet ombudsmandspraksis, at mange offentligt ansatte i praksis oplever negative reaktioner fra deres arbejdsgivere, selv om de ansatte er beskyttet af ytringsfriheden og derfor ikke lovligt kan sanktioneres.²

Talrige undersøgelser viser endvidere, at offentligt ansatte i vidt omfang undlader at gøre brug af deres ytringsfrihed, selv om de har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads.³

Ytringsfrihedskommisionen skriver således følgende i sin betænkning:

”Flere undersøgelser viser, at der i praksis er stor uklarhed og usikkerhed blandt offentligt ansatte om grænser for deres ytringsfrihed. Tendensen fremhæves ofte som særligt bekymrende, fordi offentligt ansatte besidder en viden om deres arbejdsplads, der er vigtig at få frem for at kvalificere debatten om f.eks. prioriteringer i den offentlige sektor. I et land med en af verdens største offentlige sektorer, der varetager opgaver af

² Institut for Menneskerettigheder, ytringsfrihed og selvcensur, 2024, side 34, <https://menneskeret.dk/udgivelser/ytringsfrihed-selvcensur>.

³ Se bl.a. Politiforbundet, temperaturmåling, analyserapport af Dansk Politi, 2023, <https://dansk-politi.dk/nyheder/ytringsfrihed-politifolk-undlader-ytre-sig-frygt-konsekvenserne> FOA, ytringsfrihed for offentligt ansatte, 2024, <https://www.foa.dk/presse/rapporter-undersogelser/medlemsundersogelser>, Justitsministeriets Forskningskontor, ytringsfrihed i Danmark, side 76-84, https://www.justitsministeriet.dk/wp-content/uploads/2020/02/ytringsfrihed_i_danmark_en_undersogelse_af_danskernes_holdninger_til_og_oplevelser_med_ytringsfrihed.pdf.

fundamental betydning for samfundet, er det vigtigt for befolkningen at vide, hvordan de ansatte synes det går.”⁴

Når offentligt ansatte afholder sig fra at deltage i den offentlige debat, fordi de frygter for de negative konsekvenser fra deres arbejdsgiver, taler man menneskeretligt om ”chilling effect”. Det blev oprindeligt brugt til at beskrive klassiske indgrebssituationer, hvor f.eks. hårde straffe eller uklarhed i lovgivningen kan medføre, at borgere udøver selvrensensur af frygt for straf fra staten. I dag bruges det bredere til f.eks. at beskrive den situation, at den ansatte afholder sig fra at ytre sig, fordi vedkommende frygter negative reaktioner fra arbejdsgiveren. Frygten for negative reaktioner har med andre ord en afskrækkende effekt, der påvirker den ansattes lyst til at gøre brug af sin ytringsfrihed og fører til selvrensensur.

Det er på den baggrund afgørende at sikre, at ytringsfriheden også kommer til at gælde i praksis. En lovfæstelse af offentligt ansattes ytringsfrihed kan bidrage til at sikre dette, men instituttet finder det tvivlsomt, om en lovændring alene – og uden yderligere justeringer af gældende ret – vil være tilstrækkelig til at sikre beskyttelsen af ytringsfriheden i praksis.

Instituttet afgiver på den baggrund en række anbefalinger til en styrkelse af lovudkastet, som kan understøtte, at offentligt ansatte også i praksis kan benytte sig af deres vidtstrakte ytringsfrihed uden at møde negative reaktioner fra deres arbejdsgiver.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

- Justitsministeriet udvider lovudkastet til også at inkludere privatansatte, der løser offentlige opgaver. Det kan ske enten som en del af lovudkastets § 1, eller om nødvendigt i en selvstændig bestemmelse.
- Justitsministeriet præciserer anvendelsesområdet for den snævre undtagelse til ytringsfriheden i lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4.

⁴ Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 571-575, tilgængelig her, https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/betaenkning_nr_1573_2020_del_2.pdf.

- Justitsministeriet i bemærkningerne tydeliggør det meget begrænsede anvendelsesområde for undtagelsen i lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4.
- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet eller Beskæftigelsesministeriet tager initiativ til at sikre rammerne for privatansattes yringsfrihed, f.eks. ved at igangsætte et arbejde sammen med arbejdsmarkedets parter og udarbejde en vejledning på området.
- Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter regler om delt bevisbyrde.
- Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter regler om godtgørelse.
- Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter en pligt for arbejdspladsen til at foretage en udførlig oplysning af de ansatte om deres yringsfrihed.
- Justitsministeriet sammen med arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører inden for en kortere årrække på baggrund af en ny undersøgelse om offentligt ansattes yringsfrihed evaluerer, om loven og de øvrige initiativer i praksis har skabt tilstrækkelige forbedringer for offentligt ansattes yringsfrihed.

LOVUDKASTETS ANVENDELSESOMRÅDE

Lovudkastet lægger op til at fastsætte en samlet lovregulering af offentligt ansattes yringsfrihed.

Det fremgår af lovudkastet, at loven skal gælde for ansatte ved alle dele af den offentlige forvaltning (lovudkastets § 1, stk. 1).

Loven skal tillige gælde for ansatte ved al virksomhed, der udøves af bl.a. selvejende institutioner m.v., der er oprettet på privatretligt grundlag, og som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol (lovudkastets § 1, stk. 2).

Det fremgår af bemærkningerne til lovudkastet, at dette bl.a. omfatter sociale institutioner med driftsoverenskomst, og at bestemmelsen svarer til forvaltningslovens § 1, stk. 2, nr. 2, og offentlighedslovens § 3, stk. 1, nr. 2, og skal fortolkes i overensstemmelse hermed (de specielle bemærkninger til § 1 i lovudkastet).

INKLUSION AF PRIVATSANSATTE, DER VARETAGER OFFENTLIGE OPGAVER

Når lovudkastet er afgrænset til kun at gælde for de selvejende institutioner, som udøver offentlig virksomhed af *mere omfattende karakter* og er undergivet *intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol*, så vil der være en lang række privatansatte, der varetager offentlige opgaver, som ikke er omfattet af beskyttelsen i loven.

Det fremgår således af bemærkningerne til lovudkastet, at institutioner, foreninger og selskaber, der er organiseret på privatretligt grundlag, ikke er en del af den offentlige forvaltning. Det gælder, selvom den virksomhed, der udøves, ganske kan sidestilles med den, som sædvanligvis udøves af forvaltningsmyndigheder. Som eksempler på ansatte, der efter sædvanlig terminologi ikke henhører til definitionen af offentligt ansatte, nævner lovudkastet bl.a. ansatte på privatejede sygehuse, der behandler patienter efter aftale med offentlige sundhedsmyndigheder. Ligeledes vil lovudkastet heller ikke gælde for privatansatte vikarer, som udfører arbejde for en myndighed, som er omfattet af loven (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 2.3.1).

Dette er til trods for, at der kan være tale om samfundsvigtige opgaver, som drives for skattekrone, og hvor de ansatte taler på vegne af en række meget udsatte grupper i samfundet. Der er derfor væsentligt at muliggøre en oplyst, offentlig debat om området.

Den grundlæggende beskyttelsesinteresse er således den samme, hvad enten der er tale om offentligt ansatte eller privatansatte, der varetager offentlige opgaver.

Ytringsfrihedskommissionen påpegede ligeledes, at det ikke på alle områder giver lige megen mening, at privatansatte ikke har samme mulighed som offentligt ansatte for at kritisere forhold på

deres arbejdsplads. Det gælder bl.a. i forhold til ansatte i virksomheder, som yder service inden for f.eks. børnepasning, skoler, ældrepleje og andre ydelser, som ellers typisk varetages af det offentlige.

Ytringsfrihedskommissionen nævner endvidere, at det ikke forekommer hensigtsmæssigt, hvis rammerne for f.eks. en social- og sundhedshjælperes ytringsfrihed skal afhænge af, om vedkommende er ansat hos et privat firma eller en kommune. I begge tilfælde vil det være en kommunal opgave, som vedkommende varetager.⁵

Beskyttelsen af ytringsfriheden i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 gælder også, når forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er privatretligt reguleret, idet staten her har en positiv forpligtelse til at beskytte ytringsfriheden.⁶

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol er på den baggrund i en dom nået frem til, at det var en krænkelse af ytringsfriheden, at en sygeplejerske blev fyret fra et plejehjem for at indgive en politianmeldelse mod selskabet, der drev plejehjemmet. Klager havde først forsøgt at rejse kritikken internt, hvilket ledelsen undlod at reagere på.

Plejehjemmet var drevet som en privat virksomhed men med hovedsageligt offentligt ejerskab, og Menneskerettighedsdomstolen nåede frem til, at offentlighedens interesse i at få indsigt i kritisable forhold hos en statsejet virksomhed, der beskæftiger sig med sårbare borgere, vejede tungere end hensynet til virksomhedens omdømme.⁷

I den sociale retssikkerhedslovs § 43 følger det, at når en myndighed overlader opgaver efter en række love på socialområdet til andre end offentlige myndigheder, er opgaverne omfattet af en lang række regler i forvaltningsloven og offentlighedsloven.

⁵ Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 585.

⁶ Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Heinisch mod Tyskland, dom af 21. juli 2011, præmis 44, tilgængelig her, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-105777>.

⁷ Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Heinisch mod Tyskland, dom af 21. juli 2011.

Begrundelsen for dette er for at give borgerne og de ansatte de rettigheder, der følger af de to love, f.eks. aktindsigt i institutionens sager, tavshedspligt vedrørende fortrolige oplysninger, ret til partshøring og notatpligt.⁸

Til sammenligning er der i Sverige indført en særlig lov for privatansatte, der arbejder inden for skole-, sundheds- og socialområdet på en arbejdsplads, som er delvist offentligt finansieret, som regulerer rammerne for deres ytringsfrihed.⁹

Baggrunden for loven er, at aktiviteter, der historisk set har været drevet af den offentlige sektor, i stigende grad bliver drevet af private aktører. Da ansatte i private organisationer som hovedregel ikke har ret til at videregive oplysninger om deres arbejdsgivere til medierne på samme måde som ansatte i den offentlige sektor, mindskes offentlighedens mulighed for at få indsigt i offentligt finansierede aktiviteter og dermed kunne kontrollere, hvordan skatteydernes penge bliver brugt.¹⁰

Den svenske højesteret (Högsta Domstolen) fastslog i november 2024, at det var i strid med loven, at en privatansat i ældreplejen modtog en advarsel for offentligt at kritisere arbejdspladsens håndtering af covid-19 pandemien.¹¹

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet udvider lovudkastet til også at inkludere privatansatte, der varetager offentlige opgaver. Det kan ske enten som en del af lovudkastets § 1, eller om nødvendigt i en selvstændig bestemmelse.

PRIVATANSATTE, DER IKKE LØSER OFFENTLIGE OPGAVER

Lovudkastet indeholder som nævnt ikke en regulering af ytringsfriheden for privatansatte. Der må efter instituttets

⁸ Forarbejderne til lov nr. 453 af 10. juni 1997 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

⁹ Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter, tilgængelig her, <https://lagen.nu/2017:151>.

¹⁰ Högsta Domstolens dom af 20. november 2024, side 7, tilgængelig her, <https://www.domstol.se/globalassets/filer/domstol/hogstadomstolen/avgoranden/2024/b-6856-23.pdf>.

¹¹ Högsta Domstolens dom af 20. november 2024.

opfattelse skelnes mellem rammerne for ytringsfriheden for privatansatte afhængig af, om de løser offentlige opgaver eller ej.

Som anført af Ytringsfrihedskommissionen kan privatansatte bl.a. af konkurrencemæssige årsager være underlagt en skærpet tavshedspligt, ligesom der typisk ikke vil være den samme offentlige interesse i forholdene på en privat arbejdsplads.¹²

Nogle privatansatte ligger imidlertid inde med viden fra arbejde i virksomheder, som spiller en central samfundsmæssig rolle, herunder finansvirksomheder og techgiganter, og hvor der er en stor samfundsmæssig interesse i, at denne viden kommer til offentlighedshedens kendskab.¹³

Som nævnt ovenfor gælder ytringsfriheden i medfør af Menneskerettighedskonventionens artikel 10 også, når forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er privatretligt reguleret.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har således i flere sager fundet, at det var en krænkelse af ytringsfriheden, at privatansatte var blevet afskediget på baggrund af henholdsvis kritik af en chefs ledelsesstil i en e-mail til HR-afdelingen¹⁴, artikler på bankens hjemmeside, hvor klager utrykte professionel og fagligt funderet kritik af bankens HR-praksis¹⁵, og for at "like" en række myndighedskritiske opslag på sociale medier.¹⁶

Der er efter instituttets opfattelse uklarhed om rammerne for privatansattes ytringsfrihed, selvom de også nyder en vis beskyttelse til at ytre sig om kritisable forhold på deres arbejdsplads.

¹² Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 585.

¹³ Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 585.

¹⁴ Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Dede mod Tyrkiet, dom af 20. maj 2024 (kun på fransk), tilgængelig her, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-231082>.

¹⁵ Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Herbai mod Ungarn, dom af 15. november 2019 (kun på fransk), tilgængelig her, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197216>.

¹⁶ Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Melike mod Tyrkiet, dom af 15. september 2021, tilgængelig her, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210417>.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet eller Beskæftigelsesministeriet tager initiativ til at sikre rammerne for privatansattes ytringsfrihed, f.eks. ved at igangsætte et arbejde sammen med arbejdsmarkedets parter og udarbejde en vejledning på området.

KLART AFGRÆNSE SNÆVRE UNDTAGELSER TIL YTRINGSFRIHEDEN

Det fremgår af lovudkastet, at offentligt ansatte ikke må mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne. Offentligt ansatte må endvidere ikke hindres eller forsøges hindret i at fremsætte sådanne ytringer (lovudkastets § 2, stk. 1).

Lovudkastet oplister endvidere en række undtagelser til det ovennævnte klare udgangspunkt. En af undtagelserne er, når hensynet til myndighedens eller institutionens m.v. interne beslutningsproces og funktionsevne i særlige tilfælde tilsiger det (lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4).

Det fremgår af bemærkningerne til lovudkastet, at begrænsningen normalt kun gælder for centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 2.3.2.2.4).

Samme sted gengiver bemærkningerne en udtalelse fra Folketingets Ombudsmand, hvoraf det bl.a. fremgår, at ansatte med funktioner, der ligger langt fra beslutningstagerne – og som derfor ikke er eller har været aktivt medvirkende i beslutningsprocessen – i almindelighed ikke vil være underlagt nogen begrænsninger.

Det er som nævnt indledningsvist afgørende for et velfungerende demokrati, at offentligt ansatte deltager i den offentlige debat og dermed benytter sig af deres udstrakte ytringsfrihed.

Samtidig viser talrige undersøgelser som nævnt ovenfor, at offentligt ansatte i vidt omfang undlader at gøre brug af deres ytringsfrihed, selv om de har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads.

Det er derfor afgørende, at det er helt tydeligt, hvornår der gælder undtagelser til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Ud fra en almindelig sproglig læsning af undtagelsen i lovudkastet er der en risiko for, at hensynet til myndighedens interne beslutningsproces og funktionsevne opfattes bredere end, hvad der følger af gældende ret – og dermed, hvad lovudkastet lægger op til.

Det er problematisk og skaber en alvorlig risiko for dels, at det offentligt ansatte undlader at udtale sig om kritisable forhold, fordi de er nervøse for, om deres udtalelse er beskyttet af ytringsfriheden. Og dels, at offentlige arbejdsgivere anvender undtagelsen i videre udstrækning, end den kan rumme.

For at sikre en korrekt anvendelse af denne snævre undtagelse til ytringsfriheden, bør det fremgå klart og direkte af lovteksten, hvornår undtagelsen finder anvendelse. Dette kan eksempelvis ske ved at justere forslaget til lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4, så bestemmelsen i stedet lyder som følger:

4) der er tale om meget centralt placerede medarbejdere, som har medvirket i den politiske beslutningsproces, og der efter en konkret vurdering er at afgørende hensyn til myndighedens eller institutionens m.v. interne beslutningsproces og funktionsevne, der tilsiger det.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet præciserer anvendelsesområdet for den snævre undtagelse til ytringsfriheden i lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4.

Samtidig er der få eksempler i bemærkningerne til lovudkastet på medarbejdere, som undtagelsen kan gøres gældende over for.

Bemærkningerne til lovudkastet angiver således kun som eksempel, at centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen, kan være særlige rådgivere ansat i ministerierne (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 2.3.2.2.4).

Der er imidlertid tale om en helt særlig medarbejdergruppe i ministerierne, som det er vanskeligt at sammenligne med. Det er fx uklart, om de særlige rådgivere er de eneste i et departement, som undtagelsen kan finde anvendelse over for, eller i hvilket omfang den har et bredere anvendelsesområde.

Det er på den baggrund instituttets opfattelse, at Justitsministeriet bør tydeliggøre undtagelsens meget begrænsede anvendelsesområde.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet i bemærkningerne tydeliggør det meget begrænsede anvendelsesområde for undtagelsen i lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4.

MANGLENDE HÅNDHÆVELSESBESTEMMELSER

Lovudkastet indeholder ikke nogen håndhævelsesbestemmelser, og der er således ikke nogen bestemmelser i lovudkastet om sanktioner, hvis arbejdsgivere overtræder offentligt ansattes ytringsfrihed.

Lovudkastet adskiller sig derved fra f.eks. whistleblowerloven, der både indeholder regler om godtgørelse og straf for overtrædelse af loven.

Instituttet anser det for problematisk, at lovudkastet ikke indeholder bestemmelser, som kan sikre, at loven håndhæves. Dette skal også ses i lyset af, at det i dag i mange sager er Folketingets Ombudsmand, der tager stilling til sager om offentligt ansattes ytringsfrihed. Ombudsmanden har alene beføjelse til at afgive udtalelser og har således ikke reelle håndhævelsesbeføjelser til at sanktionere arbejdsgivere for at overtræde offentligt ansattes ytringsfrihed.

BEVISBYRDE

Lovudkastet indeholder ikke regler om, hvilke krav der stilles til en ansat og dennes arbejdsgiver i en situation, hvor den ansatte har oplevet negative reaktioner efter at have ytret sig.

Sådanne regler kendes fra beslægtet lovgivning og findes bl.a. i whistleblowerlovens § 29. Efter denne bestemmelse i loven følger det, at hvis en whistleblower beviser at have foretaget en indberetning eller offentliggørelse efter loven og lidt en ulempe, påhviler det modparten at bevise, at ulempen ikke udgjorde repressalier som følge af indberetningen.

Baggrunden for at indsætte regler om delt bevisbyrde fremgår af præamblen til whistleblowerdirektivet, som whistleblowerloven implementerer. Kravet om delt bevisbyrde skyldes, at repressalier sandsynligvis vil blive præsenteret som begrundet af andre

grunde end selve indberetningen, og at det derfor kan være meget vanskeligt for whistleblowere at bevise sammenhængen mellem indberetningen og repressalierne, mens dem, der vedtager repressalierne, kan have større beføjelser og ressourcer til at dokumentere det trufne tiltag og begrundelsen.¹⁷

Hensynet til at lette bevisbyrden for whistleblowere har også en sammenhæng med det forhold, at potentielle whistleblowere ofte afskrækkes fra at give udtryk for deres mistanke eller bekymringer af frygt for repressalier.¹⁸

De samme hensyn gør sig gældende i forhold til offentligt ansatte, der gør brug af deres udstrakte ytringsfrihed, hvor arbejdsgiverne også vil have større beføjelser og ressourcer til at dokumentere den negative reaktion og begrundelsen for den.

Regler om delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed kan derved bidrage til at sikre, at offentligt ansatte deltager i den offentlige debat og gør brug af deres udstrakte ytringsfrihed.

Der er også aspekter af sager om offentligt ansattes ytringsfrihed, hvor der allerede efter gældende ret stilles skærpede krav til sagens bevismæssige grundlag. Det gælder i sager om samarbejdsvanskeligheder, der er opstået i anledning af lovlige ytringer. I sådanne sager kræves et særligt sikkert bevismæssigt grundlag, der kan godtgøre arbejdsgiverens reaktion på samarbejdsvanskelighederne (se også lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 2.1.3.3.4).

Ved at indføre delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed, vil der således til dels være tale om at udstrække en bevisstandard, som allerede kendes fra en afgrænset del af området.

Justitsministeriet bør på den baggrund indføre delt bevisbyrde i lovudkastet på linje med den, der er indført i whistleblowerlovens § 29. Det bør ske med de nødvendige justeringer i lyset af, at anvendelsesområdet for offentligt ansattes ytringsfrihed er et andet.

¹⁷ Whistleblowerdirektivet, 2019/1937, 23. oktober 2019, præambelbetragtning nr. 93, tilgængelig her, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj/eng>.

¹⁸ Whistleblowerdirektivet, 2019/1937, 23. oktober 2019, præambelbetragtning nr. 1.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter regler om delt bevisbyrde.

GODTGØRELSE

Lovudkastet indeholder ikke regler om godtgørelse for offentligt ansatte, der bliver udsat for en negativ reaktion efter have benyttet sig af sin ytringsfrihed.

Sådanne regler kendes fra beslægtet lovgivning og findes bl.a. i whistleblowerlovens § 28, hvorefter whistleblowerne eller visse fysiske og juridiske personer, der er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning eller hindret eller forsøgt hindret i at foretage indberetning, har krav på godtgørelse.

I de sager, hvor whistlebloweren er ansat hos den, der har udført repressalierne, fastsættes godtgørelsen i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven.¹⁹

Baggrunden for at indsætte regler om godtgørelse skyldes, at bestemmelser om personligt erstatningsansvar og sanktioner for udøvelse af repressalier styrker den afskrækkende virkning af et retligt forbud mod repressalier.²⁰ Niveauet for godtgørelsen skal stå i forhold til den påførte ulempe og have en afskrækkende virkning.²¹

De samme hensyn gør sig gældende i forhold til offentligt ansatte, der gør brug af deres udstrakte ytringsfrihed, hvor muligheden for at få en godtgørelse og niveauet af denne kan have en afskrækkende virkning på arbejdsgivere, der overvejer negative reaktioner som følge af en ansats ytringer. Ligesom regler om godtgørelse i lovudkastet kan sikre, at niveauet for denne står mål med den påførte ulempe.

¹⁹ Forarbejderne til whistleblowerloven, lov nr. 1436 af 29. juni 2021, de specielle bemærkninger til § 28, tilgængelig her, <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202012L00213>.

²⁰ Whistleblowerdirektivet, 2019/1937, 23. oktober 2019, præambelbetragtning nr. 88.

²¹ Whistleblowerdirektivet, 2019/1937, 23. oktober 2019, præambelbetragtning nr. 95.

Regler om godtgørelse i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed kan derved bidrage til at sikre, at offentligt ansatte også i praksis deltager i den offentlige debat og gør brug af deres udstrakte ytringsfrihed.

Justitsministeriet bør på den baggrund indføre en bestemmelse om godtgørelse i lovudkastet på linje med den, der er indført i whistleblowerlovens § 28. Det bør ske med de nødvendige justeringer i lyset af, at anvendelsesområdet for offentligt ansattes ytringsfrihed er et andet.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter regler om godtgørelse.

OPLYSNINGSPLIGT

Lovudkastet indeholder ikke regler om, at der gælder en pligt for en arbejdsplads til at oplyse den ansatte om rettigheder og rammer for at ytre sig offentligt på egne vegne.

Som nævnt ovenfor viser talrige undersøgelser, at medarbejdere holder sig tilbage fra at ytre sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads. Undersøgelser viser også, at en af grundene til dette er manglende kendskab og usikkerhed om retten til at ytre sig.²²

Et mindretal i Ytringsfrihedskommissionen pegede også på et behov for at skabe en holdningsmæssig ændring hos både de ansatte og ledelsen. Mindretallet peger på, at det passende kan ske ved at indskærpe reglerne over for offentlige ledere og samtidig informere de ansatte om mulighederne for at bruge deres ytringsfrihed. Ligesom mindretallet nævner, at temaet bør drøftes på den enkelte arbejdsplads mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at skabe en fælles forståelse af de retlige rammer og værdien heraf for den offentlige debat.²³

²² Se f.eks. Justitsministeriets Forskningskontor, ytringsfrihed i Danmark, side 79, <https://www.justitsministeriet.dk/wp-content/uploads/2020/02/ytringsfrihed-i-danmark-en-undersogelse-af-danskernes-holdninger-til-og-oplevelser-med-ytringsfrihed.pdf>

²³ Betænkning nr. 1573 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, side 585.

For at sikre, at offentligt ansatte har kendskab til deres ret til at ytre sig uden at møde negative reaktioner fra deres arbejdsgiver, bør der i lovudkastet inkluderes en bestemmelse om, at arbejdsgiveren har en pligt til en udførlig oplysning af de ansatte, som omfattes af loven, om deres udstrakte ytringsfrihed.

For at sikre, at oplysningspligten efterleves af arbejdspladsen, kan det overvejes, om manglende opfyldelse af oplysningspligten skal sanktioneres med bøde, som det eksempelvis er tilfældet i forhold til overtrædelser af arbejdsgiverens informationspligt efter whistleblowerlovens § 13, jf. whistleblowerlovens § 30.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet – efter inddragelse af Beskæftigelsesministeriet – i lovudkastet fastsætter en pligt for arbejdspladsen til at foretage en udførlig oplysning af de ansatte om deres ytringsfrihed.

EVALUERING AF REGLERNE

Det er som nævnt indledningsvis afgørende for et velfungerende demokrati, at offentligt ansatte deltager i den offentlige debat og dermed benytter sig af deres udstrakte ytringsfrihed. En lovfæstelse af offentligt ansattes ytringsfrihed kan bidrage til at sikre dette.

Da offentligt ansattes ytringsfrihed er af så central betydning for et velfungerende demokrati, er det nødvendigt, at der bliver fulgt op på, om en lovfæstelse af de gældende regler og en revidering af vejledningen på området har den ønskede effekt på offentligt ansattes ytringsfrihed i praksis.

Effekten af de nævnte initiativer bør søges afdækket i en empirisk undersøgelse, som bør foretages på samme måde, som den undersøgelse Justitsministeriets Forskningskontor foretog for Ytringsfrihedskommissionen.²⁴

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Justitsministeriet sammen med arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører inden for en kortere årrække på

²⁴ Justitsministeriets Forskningskontor, ytringsfrihed i Danmark, https://www.justitsministeriet.dk/wp-content/uploads/2020/02/ytringsfrihed_i_danmark_en_undersogelse_af_danskernes_holdninger_til_og_oplevelser_med_ytringsfrihed.pdf

baggrund af en ny undersøgelse om offentligt ansattes ytringsfrihed evaluerer, om loven og de øvrige initiativer i praksis har skabt tilstrækkelige forbedringer for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Med venlig hilsen

Pernille Boye Koch

NATIONAL CHEF

Justitsministeriet

Fremsendes via statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

Vedr. Høring om Forslag til Lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Institut for statskundskab ved Aarhus Universitet takker for muligheden for at udtale sig i forbindelse med høringen om forslaget til Lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (sagsnr. 2024-16418).

Instituttet er overordnet af den opfattelse, at forslaget indebærer en nyttig klargøring af eksisterende regler og praksis vedr. offentligt ansattes ytringsfrihed og som sådan vil bidrage til at styrke denne rettighed. Det samme vil den signalværdi, der vil ligge i lovens vedtagelse. Instituttet bakker derfor op om lovforslaget. Ved gennemlæsningen er instituttet dog faldet over to delvist sammenhængende elementer, der med fordel kan ændres, før forslaget vedtages.

For det første er der behov for at præcisere, at de foreslåede indskrænkninger i offentligt ansattes ytringsfrihed efter §2, stk. 2, nr. 2 og 3 alene omhandler situationer, hvor ytringerne vedrører forhold relateret til de pågældendes ansættelsesområde. Efter den foreslåede formulering må forståelsen være, at offentligt ansatte ville kunne mødes med ansættelsesretlige reaktioner også i situationer, hvor de måtte fremsætte freds- eller ærekrænkende eller urimeligt grove ytringer om forhold uden relation til deres ansættelsesområde. Dette ville indebære en alvorlig og vidtgående indskrænkning af offentligt ansattes ytringsfrihed, som ikke forekommer tilsigtet med forslaget. Se forslag til formulering neden for.

I forlængelse heraf bør det endvidere overvejes helt at fjerne henvisningen til 'freds- eller ærekrænkende' ytringer. Instituttet ser fem grunde til ikke at inkludere denne henvisning i den foreslåede lov:

- 1) Sådanne ytringer er i forvejen strafbelagte jf. straffelovens kapitel 27, og implikationen af lovforslaget vil være, at offentligt ansatte ud over straffelovens sanktioner også kan mødes med negative ansættelsesretlige konsekvenser. Selv med den oven for foreslåede indskrænkning af gyldighedsområdet til forhold vedrørende den offentligt ansattes ansættelsesområde (se forslag neden for) vil der således være tale om 'dobbelt straf' for offentligt ansatte. For eksempel vil en offentligt ansat, der fremsætter en ærekrænkende udtalelse om en kollega både kunne dømmes efter straffelovens § 267 og dernæst mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner.

Statskundskab, Inst. f.

Christoffer Green-Pedersen
Professor, Institutleder

Dato: 7. januar 2025

Direkte tlf.: +45 8716 5692
E-mail: cgp@ps.au.dk
Web: au.dk/cgp@ps

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2

- 2) Det ses i den forbindelse ikke, at der i lovforslaget fremlægges præcedens for en sådan dobbelt straf, idet passagerne vedr. denne del af lovforslaget (se pkt. 2.1.1.2, p. 8, pkt. 2.3.2.2.2, p. 56 og bemærkningerne p. 72 og 73) alene henviser til hypotetiske eksempler og her alene til muligheden for strafforfølgning efter straffeloven. Der nævnes således intet om de negative ansættelsesretlige reaktioner, som lovforslaget indebærer i tilgift til straffelovens sanktioner.
- 3) Såfremt ærekrænkende eller andre udtalelser måtte give anledning til samarbejdsvanskeligheder – hvilket forekommer sandsynligt – er dette allerede indeholdt i forslagens overvejelser om de mulige negative ledelsesreaktioner i sådanne tilfælde (jf. f.eks. pp. 74-5).
- 4) Henvisningen til freds- og ærekrænkelser og dermed til straffelovens kapitel 27 indebærer, at også ytringer omfattet af §266b ud over straffelovens sanktioner vil kunne medføre negative ansættelsesmæssige reaktioner. Dette forekommer mere vidtgående end de nævnte hypotetiske eksempler, der henviser til ærekrænkende udtalelser (p. 8, 56, 72) eller 'oplysninger om en anden persons rent private forhold' (p. 72).
- 5) De i §2, stk. 2 oplyste situationer er ikke udtømmende for situationer, hvor (også) offentligt ansattes ytringsfrihed kan indskrænkes efter øvrig lovgivning (jf. f.eks. straffelovens §§114 e og 136, stk. 3 vedr. hhv. terrorfremme og billigelse af visse strafbare handlinger). Alene af den grund synes der ikke at være behov for en særskilt henvisning til freds- eller ærekrænkende ytringer. De er allerede – som øvrige lovbestemte indskrænkninger i ytringsfriheden – ulovlige, men giver ikke derudover anledning til ansættelsesretlige reaktioner, som jo er det, §2 omhandler.

For at undgå de beskrevne, formentlig utilsigtede, implikationer af lovforslaget og dermed fastholde hensigten om at lovfæste eksisterende praksis vil instituttet derfor foreslå §2, stk. 2, nr. 2 og 3 affattet som følger:

- '2) ytringen vedrører forhold relateret til den offentligt ansattes ansættelsesområde og er fremsat i urimelig grov form,
- 3) der er tale om åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde, eller'

Hvis henvisningen til freds- og ærekrænkelser ønskes bibeholdt, kan §2, stk. 2, nr. 2 og 3 affattes som følger:

- '2) ytringen vedrører forhold relateret til den offentligt ansattes ansættelsesområde og er freds- eller ærekrænkende eller fremsat i urimelig grov form,
- 3) der er tale om åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde, eller'

Venlig hilsen



Christoffer Green-Pedersen
Professor, Institutleder

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høringssvar - Udkast til "Lov om offentligt ansattes yringsfrihed" - sagsnr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 13:27:01
Vedhæftede filer: [image001.png](#)

Fra: Hanne Aaskov Paroli <hapa@kl.dk>

Sendt: 14. januar 2025 09:58

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Cc: Hanne Aaskov Paroli <HAPA@kl.dk>

Emne: Høringssvar - Udkast til "Lov om offentligt ansattes yringsfrihed" - sagsnr. 2024-16418

Justitsministeriet har d. 18. december 2024 sendt udkast til lovforslag til "Lov om offentligt ansattes yringsfrihed" i offentlig høring med høringsfrist d. 22. januar 2025. KL takker for muligheden for at afgive bemærkninger.

Regering og Dansk Folkeparti indgik i april 2024 en aftale om at lovfæste offentligt ansattes yringsfrihed. Aftalen indebærer bl.a., at de gældende regler om offentligt ansattes yringsfrihed skal lovfæstes. Lovfæstelsen skal hverken indskrænke eller udvide offentligt ansattes yringsfrihed.

KL finder, at lovforslaget indeholder den rette balance i forhold til at kodificere de gældende regler og praksis for offentligt ansattes yringsfrihed. KL finder endvidere, at lovforslaget med bemærkninger indeholder en grundig og nyttig fremstilling af offentligt ansattes yringsfrihed. KL ser således positivt på lovforslaget med det fremlagte indhold.

KL tager forbehold for politisk behandling.

Med venlig hilsen
Pernille Christensen
Juridisk chef, KL

Med venlig hilsen
Hanne Aaskov Paroli

Chefsekretær
Jura & EU



Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København

D +45 3370 3495
E HAPA@kl.dk

T +45 3370 3370
W kl.dk

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 09:40:21
Vedhæftede filer: [image002.png](#)

Fra: Per Dyrholm <ped@krifa.dk>
Sendt: 23. januar 2025 09:11
Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>
Emne: SV: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Hermed Krifa høringssvar, jeg skal beklage den sene fremsendelse, men håber at det alligevel vil indgå i høringsprocessen :

Kommentarer til lovforslag om offentlige ansattes ytringsfrihed (Jeppe Elltør Winther, Magnus Nørgaard og Heidi Hovmann Nonbo)

Symbolpolitik uden konsekvens er problematisk

Lovfastsættelsen har efter udkastet til formål, at sende et stærkt signal til offentlige ansattes brug af deres ytringsfrihed.

Loven bliver i sin nuværende form alene en kodificering af praksis som den er på lovgivningstidspunktet. Hvilket i bedste fald er symbolpolitik eller en ophøjelse af den eksisterende vejledning til lov uden egentlig fordel for lønmodtageren.

I værste fald sker der en forværring af den offentligt ansattes ytringsfrihed fordi praksis ikke længere har frit lejde og dynamikken i den praksisbestemte retstilling begrænses til skade for lønmodtageren.

Værdien af loven for lønmodtager er hermed svær at se, hvis ikke loven tilføjes yderligere elementer.

Det er et faktum for KRIFA som lønmodtagerorganisation, at der dagligt sker negative ansættelsesretlige reaktioner mod offentligt ansatte, som ikke er begrundet i saglige hensyn.

Herunder hører, at ansættelsesretlige reaktioner der ikke på papiret ser ud til at være begrundet i usaglige hensyn, også ofte kan skjule en usaglig dagsorden for ansættelsesmyndigheden. Det kunne f.eks. være opsigelser der begrundes i myndighedens forhold som nedskæringer, omstruktureringer mv, men også i tilfælde af forfordelingen ved løntildeling, forflytninger og forfremmelser.

Disse skjulte konsekvenser tager loven ikke stilling til, ligesom der i øvrigt ikke indføres håndgribelige sanktioner mod arbejdsgiverne.

Det bemærkes i den forbindelse af øvrig usaglighedsværn og sanktioner for overtrædelse af

forvaltningsretlige regler ikke yder en tilstrækkelig beskyttelse for de overtrædelser der ses i praksis. Det skyldes til dels, at der er ligefrem bevisbyrde ved almindelige usaglighedsværn, og det ofte er umuligt for lønmodtageren at løfte denne bevisbyrde, når begrundelserne er maskerede.

Hertil kommer, at der reelt ikke er forbundet nogen nævneværdig sanktion med ansættelsesmyndigheders overtrædelse af forvaltningsretlige regler og grundsætninger.

KRIFA mener derfor, at der bør indføres regler i loven som regulerer bevisbyrde og godtgørelse for overtrædelser svarende til, hvad der gælder i anden lovgivning, der beskytter lignende interesser.

Godtgørelshjemmel

Henset til, at loven har til formål at beskytte en grundlovssikret ret er det KRIFAs opfattelse, at godtgørelsesniveauet bør have et niveau som fastlagt i henhold til forskelsbehandlingsloven.

Ligeledes bør retten til en godtgørelse omfatte alle former for negativ ansættelsesretlig behandling, som kendt fra Ligebehandlingslovene (repressalier og viktimering). Det er uklart i lovforslagets nuværende form beskytter alle former for ugunstige behandlinger fra arbejdsgiver, herunder også manglende forfremmelser mv.

Bevisbyrde

Da der er tale om grundlæggende frihedsrettigheder, der har nær sammenhæng med de idebaserede rettigheder, der bl.a. er beskyttet i forskelsbehandlingsloven, vil det give god mening at have en lignende hjemmel. En anden tilsvarende lov er lov om beskyttelse af whistleblowerne, som i kapitel 6 har regler om godtgørelse og bevisbedømmelse.

Hvor forskelsbehandlingsloven beskytter retten til ideer, beskytter whistleblowerloven videregivelse af faktiske oplysninger i visse tilfælde. Offentligt ansattes ytringer kan være af begge slags, hvorfor der kan være grund til at skele til de to love.

Det er dog ikke givet, at offentligt ansattes ytringer vil være beskyttede af de to love.

En omvendt bevisbyrde fungerer bedst, når det er forholdsvis klart, hvornår den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, f.eks. når man er i en varslingsperiode i forbindelse med graviditet eller når der er anerkendt en arbejdsskade. Det er svært at fastsætte noget objektivt klart, der bringer en ind i en omvendt bevisbyrde i de situationer, som loven har til formål at beskytte.

En delt bevisbyrde fungerer bedre, hvilket også er det, der finder anvendelse i forskelsbehandlingsloven, hvis hensyn ligner hensynene bag nærværende lov. Med dette menes, at såfremt man har påvist faktiske forhold, der giver anledning til at tro at en ansættelsesretlig sanktion skyldes en offentligt ansattes ytringer, påhviler det den offentlige myndighed at godtgøre, at det ikke er tilfældet.

Retten til at ytre sig som privatpersoner

§ 2, stk. 1. Offentligt ansatte må ikke mødes med negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af ytringer, som fremsættes på egne vegne.

Det fremgår af bl.a. punkt 2.3.2.1., at "egne vegne" skal ses som modsætning til udtalelser på "myndighedens vegne", og at der er tale om udtalelser som privatpersoner.

Det er dog ikke klart ud fra lovforslagets ordlyd alene, om udtalelser også er beskyttede, hvis de sker på vegne af f.eks. en forening eller gruppe. Det kan være en talsmand for en gruppe medarbejdere, der er organiseret i en anden fagforening, som talsmand for en gruppe medarbejdere på en bestemt afdeling, som repræsentant for en politisk parti f.eks. i kommunalbestyrelse eller regionsbestyrelse, vedrørende et område, hvor man er ansat.

Dette vil formodentligt være omfattet af offentligt ansattes ytringsfrihed uafhængigt af loven, men når loven nu skal synliggøre rækkevidden af offentligt ansattes ytringsfrihed, bør den ikke

rumme uklarheder om, hvor langt denne rækker.

Det fremgår også af vejledning 2016-10-28 om offentligt ansattes ytringsfrihed punkt 5, hvor der står:

Det gælder derudover, når man ikke kun udtaler sig på egne vegne, men også når man samtidig udtaler sig på vegne af andre, f.eks. tillidsrepræsentanter, som udtaler sig kritisk om forholdene på arbejdspladsen på vegne af en medarbejdergruppe.

Noget lignende fremgår ikke af de almindelige bemærkninger, men dog af bemærkningerne i § 2, stk. 1 s. 67:

Det bemærkes, at ytringer tillige kan være at anse som fremsat på egne vegne – til forskel fra på vegne af myndigheden – når f.eks. tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter udtaler sig på vegne af en medarbejdergruppe om eksempelvis forholdene på arbejdspladsen.

Når formålet er at sikre ytringsfrihed for udtalelser, der ikke sker på myndighedens vegne, vil det være mere klart, hvis det defineres negativt frem for positivt, f.eks. ved at der i stedet står:

”Som ikke fremsættes på den pågældende myndigheds vegne.”

Formodningsregel for at ytringer sker som privatperson og ikke på myndighedens vegne

I forlængelse af ovenstående bemærkninger er det KRIFAs opfattelse, at der tillige bør indsætte en bestemmelse i loven som indeholder en formodningsregel.

Formodningen må og skal være for, at offentlige ansattes ytringer sker som privatperson og ikke på myndighedens vegne med mindre konkrete omstændigheder taler for det modsatte.

Man vil på denne måde kunne sende et tydeligere signal om, hvad der er beskyttet, og kan imødegå en risiko for at ytringsfriheden begrænses, fordi lovens ordlyd er praktisk anvendelig uden lederes reelle kendskab til praksis i øvrigt. Herved opnås formålet med et stærkt signal om de offentligt ansattes ytringsfrihed langt bedre end i lovens nuværende form.

Begrænsninger i ytringsfriheden (§ 2, stk. 2)

Krifa kan være bekymrede over, at loven her bærer særligt præg af, at der er tale om en kodificering af en praksisbeskrivelse på lovgivningstidspunktet og ikke af de formål, hensyn og principper, der ligger bag denne praksis.

Selvom proportionalitetsprincippet, specialitetsprincipperne og salighedskravet gælder uafhængigt af deres kodificering, afhænger de af, at lovens formål er tilstrækkeligt afgrænset.

Dette er ikke helt klart for så vidt angår begrænsningerne § 2, stk. 2, hvorfor man kan frygte, at de i praksis kan få et bredere anvendelsesområde end de principper og hensyn, der ligger bag praksis, tilsiger.

Baggrunden for begrænsningerne i ytringsfriheden må formodes enten at være hensyn til myndigheden som sådan eller den pågældende stilling, herunder dekorumkrav, der afhænger af den konkrete stilling. Krifa foreslår, at der indsættes et stk. 3:

Stk 3. Stk. 1 finder dog fortsat anvendelse uanset stk. 2, hvis den ansættelsesretlige sanktion ikke står i et rimeligt forhold til ytringens betydning for myndigheden eller den offentligt ansattes stilling.

Venlig hilsen

Per Dyrholm

politisk konsulent

ped@krifa.dk

Mobil: 25444093

krifa

Politik og presse

Lyngbyvej 20, 2. sal - 2100 København Ø

krifa.dk - [<http://www.facebook.com>] [facebook](#) - [persondatapolitik](#)



Justitsministeriet

Præsidenten
Domhuset, Nytorv 25
1450 København K.
Tlf. 99 68 70 15
CVR 21 65 95 09
adm.kbh@domstol.dk
J.nr. 24/32040

Den 13. januar 2025

Ved mail af 18. december 2024 har Justitsministeriet anmodet om eventuelle bemærkninger over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg skal i den anledning på byretspræsidenternes vegne oplyse, at byretterne ikke har bemærkninger til udkastet.

Der henvises til J.nr. 2024-16418.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nikolaj Aarø-Hansen'.

Nikolaj Aarø-Hansen

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, sagsnr. 2024-16418 (MIM Id nr.: 727775)
Dato: 27. januar 2025 13:34:42

Fra: Miljøministeriets Departement <mim@mim.dk>

Sendt: 20. december 2024 11:36

Til: Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>; fStats- og Menneskeretskontoret (951s17)
<statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>

Emne: Udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, sagsnr. 2024-16418 (MIM Id nr.: 727775)

Til Justitsministeriet

Miljø- og Ligestillingsministeriet har ikke bemærkninger til udkast til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Venlig hilsen

Christian Ougaard

Teamleder | Jura

+45 51 71 82 75 | chrio@mim.dk

Miljø- og Ligestillingsministeriet

Departementet | Frederiksholms Kanal 26 | 1220 København K | Tlf. +45 38 14 21 42 | mim@mim.dk |

www.mim.dk

[Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#) | [LinkedIn](#) | [Youtube](#) | [Privatlivspolitik](#)



Høringssvar vedrørende udkast til lov om offentligt ansattes yringsfrihed

Den 22. januar 2025
Sags nr. 2024 - 11923
Dok. nr. 24681603

Justitsministeriet har med skrivelse af 18. december 2024 anmodet om Naalakkersuisuts bemærkninger til udkast til ny rigslov om offentligt ansattes yringsfrihed. Ifølge udkastets § 4 skal loven ikke gælde for Grønland, men ved kongelig anordning kunne sættes helt eller delvist i kraft for rigsmyndighederne på Grønland (der menes: i Grønland) med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Postboks 1015
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 32 50 02
E-mail: govsec@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Det er Naalakkersuisuts opfattelse, at anordningshjemlen bør udgå, da rigsmyndighedernes interne forhold ikke bør gøres til genstand for en anordningshjemmel. I stedet bør anordningsmuligheden som udgangspunkt være forbeholdt den lovgivning, der skal gælde for befolkningen i Grønland generelt. Det bør således anses som et rent dansk lovgivningsanliggende at fastsætte regler, der alene skal gælde for forholdet mellem rigsmyndighederne og deres ansatte.

Som følge heraf kunne den territoriale gyldighed i udkast til lov om offentligt ansattes yringsfrihed f.eks. lyde: "Loven gælder ikke for Grønland". Dette i erkendelse af, at opgaven med at regulere de offentligt ansattes yringsfrihed, hvor den skal gå videre, end hvad der allerede følger af Grundloven, er overført til Grønlands Selvstyre, således at den ikke længere er genstand for dansk anordningsmyndighed.

Hvad angår den påtænkte lovs anvendelse udenfor den danske del af Rigsfællesskabet, bør Grønland ikke stilles anderledes end andre eksterriale områder. Anvendeligheden af dansk lovgivning på statens udsendte eller på lokale eksterriale medarbejdere, herunder f.eks. medarbejdere på repræsentationer eller hos andre danske myndigheder, på statslige fartøjer, i danske forlægninger eller på statsejede forskningsstationer med videre, bør således efter Naalakkersuisuts opfattelse behandles ens, uanset om statens eksterriale tjenestesteder befinder sig inden for eller uden for rigets grænser.

Det bemærkes endelig, at de generelle grænser for yringsfriheden i Grønland i udgangspunktet bestemmes af den lovgivning, der gælder her i landet, herunder ikke mindst Kriminalloven for Grønland. Statens ansatte i Grønland forventes at overholde samtlige her gældende regler på linje med befolkningen i øvrigt. Naalakkersuisut betragter der i udgangspunktet ikke for hensigtsmæssigt med en lovgivning, der lægger op til, at borgernes yringsfrihed i Grønland kan være forskelligt, afhængigt af borgernes ansættelsessted i eller uden for staten.

Med venlig hilsen

Hans-Peder Barlach Christensen
Departementschef

Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret

Sendt på mail til:

statsogmenneskeretskontoret@jm.dk
og josd@jm.dk



Sagsnr. 2024-01327
22. januar 2025
/sb

Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, Justitsministeriets sagsnr. 2024-16418

Justitsministeriet har ved brev af 18. december 2024 sendt det ovenfor nævnte udkast til lovforslag i høring. Politiforbundet takker for lejligheden til at afgive bemærkninger til lovudkastet.

Politiforbundet er enig i, at offentligt ansatte skal kunne deltage i den offentlige debat uden at frygte ansættelsesmæssige repressalier på baggrund af deres ytringer. Derfor forekommer den kodificering af allerede gældende regler, der lægges op til i lovudkastet, som en overordnet god idé.

Det er dog videre Politiforbundets opfattelse, at lovforslaget med fordel kunne være suppleret med bestemmelser om blandt andet formålet med loven, præcisering rækkevidden af beskyttelsen, arbejdsgiverens oplysningspligt, delt bevisbyrde samt om godtgørelse ved tilsidesættelse af lovens bestemmelser.

Politiforbundet kan derfor i det hele tilslutte sig det høringssvar, som er afgivet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

På forbundets vegne – med venlig hilsen

Stig Bertelsen
Juridisk chef
(fremsendes elektronisk uden underskrift)

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed
Dato: 27. januar 2025 11:14:28
Vedhæftede filer: [7ddc09cf.png](#)

Fra: Manfred Kohler <founder@regulatoryinstitute.org>

Sendt: 16. januar 2025 20:14

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Cc: Manager <manager@regulatoryinstitute.org>

Emne: Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.

Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Dear Madam, dear Sir,

We understand that the draft bill deals, inter alia, with the protection of whistleblowers. You might find our dedicated articles and some provisions of our model laws inspirational for an enhancement of the whistleblower protection, both listed below. For a more generic enhancement and quality control of any bill, see also the model laws and our [Handbook "How to regulate?"](#).

Please do not hesitate to come back to us in case of questions regarding this or other regulatory topics. We assist parliaments for free.

Kind regards,

Manfred Kohler

1st article on whistleblower protection: <https://www.howtoregulate.org/whistleblowers-protection-incentives/#more-234>

2nd article on whistleblower protection: <https://www.howtoregulate.org/whistleblower-regulations-update/#more-935>

Model laws: <https://www.howtoregulate.org/category/ri-model-laws/>

--

The Founder
Regulatory Institute
www.howtoregulate.org





RETSPOLITISK FORENING

HØRINGSSVAR

Til Justitsministeriet

Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Modtaget ved høringsbrev af 18. December 2024 - med svarfrist 22. Januar 2025

Svar fremsendt pr. mail til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk med kopi til josd@jm.dk.

Sagsnr. 2024-16418

Både i udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordningers betænkning nr. 1553/2015 og i Ytringsfrihedskommissionens betænkning nr. 1573/2020 samt i Justitsministeriets egne overvejelser gengivet i bemærkningerne til lovforslaget gives der udtryk for, at den forestående lovgivningsopgave går ud på at skabe den rette balance mellem modstående hensyn for og imod åbenhed, og at der i meget vidt omfang faktisk (blot) er tale om en kodificering i forhold til gældende praksis på området.

RPF er overordnet set enig i den betragtning, men ser dog anledning til at advare mod en laissez-faire indstilling, der ikke i behørigt og nødvendigt omfang erkender, at forholdene omkring det offentliges indsats på visse områder fremtræder så fejlbehæftede, at der gang på gang efterfølgende må iværksættes omfattende - og kostbare - udrednings- og granskingsaktiviteter, som man de seneste år og måneder har set det for så vidt angår f.eks. forsvarrets materielindkøb ("ELBIT-sagen"). Resultatet heraf foreligger i skrivende stund så langt fra, men det findes dog betimeligt at konkludere, at hensyn til fortrolighed og hemmeligholdelse har været så fremherskende, at hverken gældende praksis om offentligt ansattes ytringsfrihed, loven om aktindsigt eller reglerne om tilsyn med efterretningstjenesterne eller whistleblowerordninger har kunnet undgå disse undersøgelsesbehov i at opstå.

Dette varsler ilde i denne tid præget af ledende regeringsmedlemmers hyppige trusler om forestående, helt exorbitante statsudgifter på oprustningsområdet. Offentligt ansatte udsættes ofte for meget ubehagelige konsekvenser, hvis de i offentligheden ytrer sig om kritiske forhold på deres arbejdsplads, hvis f.eks. de udtaler sig om decideret ulovligheder udført af arbejdspladsen.

Det fik således ansættelsesmæssige konsekvenser for læger og kirurger ansat på Aarhus Universitetshospital, da det for et par år siden kom frem i offentligheden, at der ikke var blevet tilbudt nødvendige og tilgængelige behandlingstilbud til kræfttramte patienter.

Et andet eksempel var, da en nu tidligere PET-agent bekræftede oplysninger fra sit arbejde overfor dagspressen, hvilket resulterede i en tiltale for brud på tavshedspligten efter straffelovens bestemmelser.

I begge tilfælde var de ansatte medarbejders ærinde at gøre offentligheden opmærksom på forhold, som var i strid med gældende retsregler og god skik.

Der er når man taler med offentligt ansatte rundt om både i staten, i kommunerne og i regionerne talrige eksempler på, at selvom de pågældende medarbejdere ikke afskediges eller i øvrigt rammes af en egentlig retlig konsekvens for at ytre sig kritisk i offentligheden, så vil de ofte blive mødt af andre belastende mod-aktioner:

- intern forflytning inden for samme myndighed med varetagelse af andre typer af arbejdsopgaver.
- medarbejderen kommer ikke i betragtning til lønforbedringer eller forfremmelser, som vedkommende ellers ud fra arbejdspladsens interne normer og kutymer ville have opnået.
- "social udelukkelse" eller "voksenmobning" fra ens ledelse, f.eks. hvis ved ikke at få indkaldelser til fællesmøder eller ved ikke få afholdt løbende samtaler med ens nærmeste leder.

Ikke alle de her nævnte forhold er ud fra gældende ret gjort uretmæssige for en arbejdsgiver, dvs. den offentligt ansatte kan i de tilfælde ikke gå til sin fagforening med klage over tilstanden.

Gældende ret efterlader derfor offentlige ansatte medarbejdere, der har ytret sig kritisk overfor deres arbejdsplads, med to muligheder:

- enten at holde de ubehagelige tilstande ud og blive på en arbejdsplads, hvor man ikke er ønsket, og hvor det for medarbejderen på baggrund af den adfærd, som ledelsen udviser overfor én, fremgår entydigt, at der er et ønske om, at medarbejderen selv siger op.
- eller at forsøge at komme adfærden til livs ved at italesætte den, hvilket imidlertid formentlig blot vil forværre tilstanden yderligere.

Dette er den faktiske virkelighed, som mange af de offentlige medarbejdere, der anvender deres ytringsfrihed til at italesætte problemstillinger på arbejdspladsen, står over for, og det er netop den situation, som en lov om offentligt ansattes ytringsfrihed bør beskytte imod, hvilket ikke vil være tilfældet, hvis lovforslaget med tilhørende bemærkninger vedtages i den foreliggende form. En opretholdelse af status-quo er uambitiøst og giver ikke de offentligt ansatte en særligt effektiv beskyttelse i praksis. Hvis regering og folketing ønsker at beskytte den offentlige forvaltnings medarbejders ytringsfrihed bedre, bør der indsættes yderligere bestemmelser og/eller gøres tydeligere angivelser i lovbemærkningerne.

Særligt lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4, giver anledning til, at offentligt ansatte vil risikere konsekvenser, såfremt de ytrer sig kritisk f.eks. om forhold, der er i strid med gældende ret. Udkastets formulering er enormt elastisk og vil i praksis antages at kunne rumme mange tilfælde, da stort set alle væsentlige beslutninger i en offentlig myndigheder angår:

”... myndighedens eller institutionens m.v. interne beslutningsproces og funktionsevne...”

RPF opfordrer således overordnet regering og folketing til at benytte nærværende centrale og relevante lovgivningsopgave til tydeligt at tilkendegive, at der inden for de skøn, som de involverede myndigheder, herunder også domstolene, i den kommende tid skal udøve inden for de nævnte hovedområder, sker en forskydning i balancen til fordel for åbenhed og med mindre lukkethed til følge.

Herved ville nødvendige hensyn til den demokratiske retsstat blive tilgodeset.

Bjørn Elmquist
medlem af RPFs høringspanel

Natasia Nielsen
medlem af RPFs høringspanel

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Ang. høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed
Dato: 27. januar 2025 13:26:03

Fra: MJO048@politi.dk <MJO048@politi.dk>

Sendt: 16. januar 2025 15:44

Til: fStats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Cc: Line Thornbjerg <LTH044@POLITI.DK>; Birgitte Wenck Von Wenckheim <BWV001@POLITI.DK>; Anette Ebbesen <AEB003@POLITI.DK>; kse-Koncernledsekr@politi.dk; Stine Gitte Hagen Rysholt <SCH053@POLITI.DK>; KHR-Ledelsesstoette@politi.dk; Lene Linnea Vejrum <LVE018@POLITI.DK>; kse-Koncernledsekr@politi.dk

Emne: Ang. høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Til Justitsministeriet

Rigspolitiet har den 18. december 2024 modtaget Justitsministeriets høring om udkast til lov om offentlig ansattes ytringsfrihed. Det fremgår, at lovforslaget skal lovfæste gældende praksis om offentlig ansattes ytringsfrihed. Rigspolitiet har noteret sig, at man med loven ønsker at skabe et samlet overblik over gældende ret i forhold til offentlig ansattes ytringsfrihed, ligesom man ønsker at understrege vigtigheden af, at offentlig ansatte kan deltage i den offentlige debat uden frygt for negative ansættelsesretlige reaktioner på grund af deres ytringer.

Rigspolitiet støtter lovforslaget og mener, det er positivt, at gældende ret nu lovfæstes.

Rigspolitiets j.nr.: 2024-171565.

Med venlig hilsen

Marie Jørgensen
Sektionsleder

POLITI

Rigspolitiet
Koncernledelsessekretariatet
Ministerbetjeningssektionen

Polititorvet 14
1780 København V

Telefon 6155 7863
E-mail mjo048@politi.dk

Web www.politi.dk
Facebook facebook.com/politi
Twitter twitter.com/rigspoliti

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](mailto:Ida.Marie.Toft-Jensen)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](mailto:Ida.Marie.Toft-Jensen)
Emne: VS: Høringssvar vedr. forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418
Dato: 27. januar 2025 10:23:28

Fra: Christian Bille-Sandø <cbs@rigsrevisionen.dk>
Sendt: 21. januar 2025 15:52
Til: Justitsministeriet <jm@jm.dk>
Emne: Høringssvar vedr. forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed - j.nr. 2024-16418

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Til Justitsministeriet

Ministeriet har 18. december 2024 sendt forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed i høring.

Ministeriernes forpligtelse til at høre Rigsrevisionen er fastlagt af rigsrevisorloven, §§ 7 og 10 (Lovbekendtgørelse nr. 101 af 19/01/2012) og angår revisions- og/eller regnskabsforhold, der kan have betydning for Rigsrevisionens opgaver.

Vi har gennemgået lovforslaget og kan konstatere, at det/den ikke omhandler revisions- eller regnskabsforhold i staten eller andre offentlige virksomheder, der revideres af Rigsrevisionen.

Vi har derfor ikke behandlet henvendelsen yderligere.

Med venlig hilsen

Christian Bille-Sandø
Specialkonsulent



Landgreven 4
DK-1301 København K

Tlf. +45 33 92 84 00
Dir.+45 33 92 86 50
cbs@rigsrevisionen.dk

www.rigsrevisionen.dk

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Bekræft venligst, at denne e-mail er modtaget.
Please confirm receipt of this e-mail.

Fra: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Til: [Ida Marie Toft-Jensen](#)
Emne: VS: Svar fra Social- og Boligministeriet vedr. Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed - j.nr. 2024-16418 (SM Id nr.: 965587)
Dato: 27. januar 2025 11:08:58
Vedhæftede filer: [image003.png](#)

Fra: Pernille Leth <pele@sm.dk>

Sendt: 20. januar 2025 17:11

Til: £Stats- og Menneskeretskontoret (951s17) <statsogmenneskeretskontoret@jm.dk>; Josefine Dyrberg <josd@jm.dk>

Emne: Svar fra Social- og Boligministeriet vedr. Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes yringsfrihed - j.nr. 2024-16418 (SM Id nr.: 965587)

Til Justitsministeriet

Justitsministeriet har ved e-mail af 18. december 2024 anmodet Social- og Boligministeriet om eventuelle bemærkninger til den omhandlede høring.

Det meddeles herved, at Social- og Boligministeriet ikke har bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Pernille Leth

Specialkonsulent

Center for Jura og Internationale Opgaver

Mobil: 40 41 27 34



Social- og Boligministeriet

Holmens Kanal 22

1060 København K

Tlf. 33 92 93 00

www.sm.dk

[Sådan behandler vi personoplysninger](#)

Justitsministeriet
Att.: Stats- og Menneskeretskontoret

Sendt pr. email til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

Odense, 22 januar 2025
TV 2 ref.: 2021-20085

TV 2 Danmark A/S

Rugaardsvej 25
5100 Odense
+45 65 91 91 91

Tegholm Allé 16
2450 København SV
+45 39 75 75 75

www.tv2.dk

Høringssvar vedr. udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

TV 2 DANMARK A/S (herefter TV 2) står ikke på høringslisten og har derfor ikke modtaget Justitsministeriets høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, og ønsker derfor at gøre opmærksom på, at vi gerne vil høres fremadrettet, når det drejer sig om spørgsmål om ytringsfrihed.

TV 2 har med stor interesse læst udkast til lov om offentligt ansatte ytringsfrihed samt modtaget kopi af Danske Mediers høringssvar. På vegne af TV 2 skal jeg her ved tilkendegive, at vi bakker op om Danske Mediers høringssvar, hvis betragtninger TV 2 er enige i.

Med venlig hilsen



Pernille Stærke
Advokat

Justitsministeriet

Att: Stats- og Menneskeretskontoret

Sags.nr. 2024-16418

Sendt pr. email til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

Holstebro 22. januar 2025

Hørings svar vedr. udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

TV 2 Regionerne står ikke på høringslisten og har derfor ikke modtaget Justitsministeriets høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, og ønsker derfor at gøre opmærksom på, at vi gerne vil høres fremadrettet, når det drejer sig om spørgsmål om ytringsfrihed.

TV 2 Regionerne har med stor interesse læst udkast til lov om offentligt ansatte ytringsfrihed samt modtaget kopi af Danske Mediers høringssvar. På vegne af TV 2 Regionerne skal jeg herved tilkendegive, at vi ligesom TV 2 Danmark bakker op om Danske Mediers høringssvar, hvis betragtninger TV 2 Regionerne er enige i.

På vegne af alle otte TV 2 Regioner

Lone Sunesen

Direktør TV MIDTVEST og formand for foreningen af TV 2 Regionerne



tvSyd





Justitsministeriet
Att.: Stats- og Menneskeretskontoret og Josefine Dyrberg
E-mail: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og josd@jm.dk

Dato
21-01-2025

Bilag
-

Sag/ID Nr.
24/54223

Enhed
DKJUR

Høringsvar - udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Justitsministeriet har den 18. december 2024 sendt udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed i offentlig høring.

Det kan oplyses, at Udenrigsministeriet ikke har bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Med venlig hilsen

Mads Kirkegaard
Chefkonsulent
DKJUR
madkir@um.dk Direkte 3392 0405

Til Justitsministeriet

Statsogmenneskeretskontoret@jm.dk

josd@jm.dk



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Ved brev af 18. december 2024 med bilag har Justitsministeriet anmodet Udlændinge- og Integrationsministeriet om en udtalelse om udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har i den forbindelse foretaget en høring af Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration samt Hjemrejsestyrelsen, hvorunder Flygtningenævnet og Udlændingenævnet henhører

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Christoffer Bruus

22. januar 2025

Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Forvaltningsret og Datasikkerhed
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uim@uim.dk
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Christoffer Bruus

Mail fd@uim.dk

Sags nr. 2024 - 19729
Akt-id 2892665

Vestre Landsret Præsidenten



Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K

2. januar 2025

Sendt pr. mail til Statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og
josd@jm.dk

J.nr.: 24/31977-2

Sagsbehandler: Lars B Olesen

Justitsministeriet har ved brev af 18. december 2024 (sagsnr. 2024-16418) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

Jens Røn

Østre Landsret
Præsidenten



Justitsministeriet

15. januar 2025

Sendt til: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og
josd@jm.dk

J.nr.: 25/01267-2

Sagsbehandler: Dorte Hansen

Justitsministeriet har ved brev af 18. december 2024 (sagsnr. 2024-16418) anmodet om eventuelle bemærkninger til lovudkast om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen


Carsten Kristian Vollmer