



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Dato: 20. november 2012
Dok.: 597511

UDKAST TIL TALE

til brug for besvarelse onsdag den 21. november 2012 af samrådspørgsmål A fra underudvalget under Udvalget for Forretningsordenen, der behandler Farum-kommissionens beretning

Samrådsspørgsmål A

”Ministeren bedes i forlængelse af Farum-kommissionens beretning redegøre for, hvilke initiativer ministeren vil tage for at sikre medarbejdernes ytringsfrihed. Det fremgår af Farum-kommissionens beretning, at den nuværende retstilstand ikke var tilstrækkelig til at sikre medarbejdernes ytringsfrihed i Farum Kommune?”

[Indledning]

1. Udvalget har stillet tre samrådsspørgsmål vedrørende Farum-kommissionens beretning.

Jeg vil besvare samrådsspørgsmål A, mens økonomi- og indenrigsministeren vil komme og besvare spørgsmålene B og C.

Hvad angår spørgsmål A, ønsker udvalget at få oplyst, hvilke initiativer jeg i lyset af Farum-kommissionens beretning vil tage for at sikre medarbejdernes ytringsfrihed.

Lad mig i den forbindelse først beskrive den retlige ramme for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg vil herefter vende mig mod regeringens overvejelser om behovet for initiativer på området.

[Den retlige ramme]

2. Retstilstanden er kort sagt den, at offentligt ansatte har en vidtgående adgang til at ytre sig.

Offentligt ansatte er således som alle andre borgere omfattet af grundlovens § 77 om ytringsfrihed, der som udgangspunkt beskytter alle former for ytringer. Ytringen kan f.eks. bestå i et fagligt synspunkt, udtrykke en politisk holdning eller gengive faktiske forhold.

Bestemmelsen beskytter også alle former for formidling af ytringer. En ytring vil altså f.eks. være omfattet af bestemmelsen, hvad enten den er fremsat i forbindelse med en tale, et møde eller et læserbrev.

Offentligt ansattes ytringsfrihed er samtidig beskyttet af artikel 10 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Ytringsfriheden er imidlertid ikke uden begrænsninger – heller ikke for offentligt ansatte.

Ingen borgere må således fremsætte freds- eller ærekrænkende udtalelser. Det gælder naturligvis også for offentligt ansatte.

Herudover gælder der enkelte særlige begrænsninger for offentligt ansattes ret til at ytre sig.

Reglerne om tavshedspligt i straffeloven og forvaltningsloven betyder, at man ikke må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger.

Offentligt ansatte må endvidere ikke ytre sig i en urimeligt grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.

Desuden kan hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne i særlige tilfælde medføre begrænsninger i offentligt ansattes frihed til at ytre sig om eget arbejdsområde. Det gælder navnlig, hvis den pågældende selv er eller har været aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces.

Beskyttelsen for offentligt ansatte udgør et *ansættelsesretligt værn*.

Lovlige ytringer fremsat af en offentligt ansat kan ikke i sig selv danne grundlag for negative ledelsesreaktioner eller disciplinære sanktioner over for den pågældende.

Det kan f.eks. dreje sig om afskedigelse, forflyttelse eller lignende.

Dette forbud mod disciplinære sanktioner skal være med til at sikre, at offentligt ansatte ikke holder sig tilbage fra at bidrage til den offentlige debat af frygt for negative konsekvenser for den pågældendes karriere.

[Tidligere overvejelser og synspunkter]

3. Spørgsmålet om offentligt ansattes ytringsfrihed har løbende været genstand for debat.

Lad mig kort ridse nogle af de senere års tiltag og drøftelser op.

I 2003 anmodede den daværende regering et sagkyndigt udvalg om at overveje, om der var behov for en yderligere lovfæstelse af offentligt ansattes ret til at ytre sig, og om der kunne være anledning til at tage initiativer med henblik på at fremme offentligt ansattes deltagelse i den offentlige debat.

Udvalget afgav sin betænkning i april 2006. Et flertal i udvalget fandt, at der ikke var behov for yderligere at lovfæste den gældende retstilstand.

Udvalget fandt imidlertid, at der burde udarbejdes en vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed, og udvalget havde således udarbejdet et udkast til en sådan vejledning.

På den baggrund udsendte Justitsministeriet i september 2006 en vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed. Vejledningen blev sendt til statslige, regionale og kommunale arbejdspladser.

Herudover udsendte Personalestyrelsen under Finansministeriet i juni 2007 en vejledning om god adfærd i det offentlige, som er udarbejdet sammen med KL og Danske Regioner.

Vejledningen beskriver de grundlæggende værdier og principper for offentlig forvaltning og behandler i den forbindelse også spørgsmålet om offentligt ansattes yringsfrihed.

4. Også i Folketinget har man ved flere lejligheder drøftet spørgsmålet om offentligt ansattes yringsfrihed.

Der har i forbindelse med disse drøftelser været bred politisk enighed om, at det er vigtigt, at offentligt ansatte bidrager til den offentlige debat.

5. Senest har Farum-kommissionen i april i år afgivet sin beretning.

Kommissionen baserer i meget vidt omfang sine overvejelser om offentligt ansattes yringsfrihed på betænkningen fra 2006.

Kommissionen har ikke fundet grundlag for at anfægte flertallets konklusioner i betænkningen, men anfører, at forløbet i Farum-sagen kan give anledning til at genoverveje behovet for lovgivning om meddeleret og ansættelsesretligt værn og i den sammenhæng, om vejledninger og etiske regler rækker.

[Regeringens aktuelle overvejelser]

6. Det er efter regeringens opfattelse både nyttigt og naturligt, at offentligt ansatte gør brug af deres ytringsfrihed og deltager i den offentlige debat med deres viden og synspunkter.

Det fremgår i den forbindelse af regeringsgrundlaget, at vi vil sikre, at offentligt ansatte oplever, at de har mulighed for at ytre sig, hvis forholdene ikke er i orden.

Der er endnu ikke taget stilling til den nærmere udmøntning af dette punkt i regeringsgrundlaget.

Arbejdet med udmøntningen er forankret i Justitsministeriet.

Justitsministeriet har indtil videre inddraget Moderniseringsstyrelsen under Finansministeriet i overvejelserne, og Justitsministeriet vil i relevant omfang inddrage andre myndigheder undervejs.

Det er vigtigt, at vi får spørgsmålet grundigt belyst. Og der er i den forbindelse efter min opfattelse god hjælp at hente i de overvejelser, der tidligere er gjort på området.

Jeg tænker her på den førnævnte betænkning fra 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed. Det pågældende udvalg arbejdede med betænkningen i tre år, og resultatet var en særdeles grundig gennemgang af retstilstanden.

Og det er givetvis også grunden til, at Farum-kommissionen i meget vidt omfang baserer sine overvejelser om offentligt ansattes ytringsfrihed på betænkningen fra 2006.

Vi vil naturligvis også inddrage de erfaringer, der kan drages fra Farum-kommissionens beretning, i arbejdet.

Endvidere vil vi inddrage relevante erfaringer fra andre lande.

Det er forhåbningen, at resultatet af overvejelserne, som vedrører ganske vanskelige spørgsmål, kan fremlægges medio 2013.

[Afslutning]

7. Lad mig afslutningsvis understrege, at det er vigtigt, at vi får sat fokus på de grundlæggende værdier og principper, som bør være kendetegnende for den offentlige forvaltning i Danmark – åbenhed og en demokratisk dialog på et oplyst grundlag.

Det er vel også en af lektierne fra Farum-sagen, hvor den politiske kultur var blevet lukket og usund. Det er sådanne arbejdsforhold, der kvæler den frie debat.

Det er principper som åbenhed og dialog, der er med til at skabe et miljø, hvor de ansatte ikke er bange for at gøre brug af deres grundlovssikrede ret til at ytre sig.

Og det er som nævnt til gavn for os alle, at offentligt ansatte gør brug af deres ytringsfrihed og deltager i den offentlige debat med deres viden og synspunkter.

Tak.