

7. februar 2022

Til Retsudvalget

Jeg sender jer hermed BUPL's input til det vigtige samråd om ytringsfrihed den 8. februar.

BUPL dokumenterede i efteråret 2021, at situationen er kritisk. Alt for mange undlader at ytre sig af frygt for konsekvenserne – også selvom de har kendskab til forhold der, der så kritiske, at offentligheden burde få kendskab til det.

Læs mere om undersøgelsen her: <https://bupl.dk/artikel/ytringsfrihed-nov-21/>

Jeg håber, I kan drage nytte af vores input – og ikke mindst vores forslag til, hvad der kan og bør gøres for at sikre de offentligt ansattes ytringsfrihed

I er altid velkommen til at ringe eller skrive, hvis noget skal uddybes.

Bh. Elisa  
Formand for BUPL

\*\*\*

## **INPUT**

### **Hvorfor er offentligt ansattes ytringsfrihed vigtig?**

- Ytringsfrihed er en forudsætning for bred og demokratisk debat i vores samfund.
- Offentligt ansattes ytringsfrihed handler ikke kun om den enkelte ansatte. Offentligt ansattes ytringsfrihed har stor betydning for velfærdssamfundet, fordi offentligt ansatte i kraft af deres særlige viden og erfaring er med til at højne det faglige niveau i den offentlige debat. Når de offentligt ansatte dukker nakken, er det ikke bare et problem for den enkelte – det er et demokratisk problem.
- Whistleblowerordninger er værdifulde for både borgere og ansatte – men whistleblowerordningerne kan på ingen måde erstatte de værn, vi bør sætte op om offentligt ansattes mulighed for at blande sig i den offentlige debat uden frygt for represalier.

### **Hvad ved vi?**

- Siden 2006 er der afgivet to betænkninger, der beskriver retsstillingen vedr. offentligt ansattes ytringsfrihed. Der mangler således ikke kortlægning af emnet.
- Justitsministeriet har udgivet en let forståelig og anvendelig vejledning (senest revideret 2016) og ministeriet har desuden lanceret e-læringskurser for ledere og medarbejdere om emnet.
- Folketingets Ombudsmand kommer jævnligt med udtalelser om emnet på baggrund af konkrete sager. Af Ombudsmandens udtalelser kan man udlede, at reglerne på området er enkle og klare. Alligevel reagerer arbejdsgiver gang på gang med uberettigede sanktioner overfor lovlige ytringer.

### **Er der sket fremskridt på området?**

- Offentligt ansatte er bange for at ytre sig. Det er de stadig – på trods af diverse initiativer for at udbrede kendskabet til rammer og regler for offentligt ansattes ytringsfrihed.
- På BUPL's område forholder det sig sådan, at mere end hver anden pædagog tier. 52 % af pædagogerne har indenfor det seneste år undladt at ytre sig kritisk offentligt om arbejdsrelaterede

forhold, selvom de har haft behov for det, viser en BUPL-undersøgelse fra 2021. I 2015 var det 36 % og i 2018 49%, der undlod at udtale sig. Så det går den helt forkerte vej.

- Arbejdsgiver tager ikke ved lære af udtalelser fra Folketingets Ombudsmand på dette område – på trods af at udtalelserne er meget klare og gennemgangen af reglerne på området meget minutiøs.
- Offentligt ansattes ytringsfrihed bør sikres i lovgivningen. Det anbefalede 7 ud af 11 medlemmer af Ytringsfrihedskommissionen i 2020. En række organisationer, herunder BUPL gentog anbefalingen i et foretræde for Retsudvalget i november 2020. Men der er stadig intet sket.

### Hvad bør der gøres?

- Vi kan konstatere, at pæne henstillinger og mere oplysning desværre ikke hjælper.
- Det er vores erfaring, at skærpelse af arbejdsgivers bevisbyrde virker i ansættelsesretlige sammenhæng i den forstand, at arbejdsgiver bliver mindre tilbøjelig til at anvende uberettigede sanktioner. Det kan vi se på ligestillings- og ligebehandlingsområdet, hvor det f.eks. er helt tydeligt, at arbejdsgiver er blevet bevidst om, hvornår det er usagligt at afskedige gravide.
- En lovtekst om offentligt ansattes ytringsfrihed bør sikre tre ting: 1. Det overordnede princip om offentligt ansattes ret til at ytre sig på egne vegne 2. Delt bevisbyrde, således at det påhviler arbejdsgiver at bevise, at eventuelle negative reaktioner overfor en ansat ikke hænger sammen med at vedkommende har ytret sig vedrørende sin arbejdsplads/sit arbejdsområde 3. Godtgørelse. Hvis en ansat afskediges i strid med lovens bestemmelser, skal arbejdsgiver betale en godtgørelse – efter principperne i ligebehandlingsloven.

Med venlig hilsen

**Elisa Rimpler**

Formand

E-mail: [eml@bupl.dk](mailto:eml@bupl.dk)

Dir.tlf.: 3546 5131

Mobil: 4023 2069

## BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes

Landsforbund

Sundkrogskaj 20

2100 København Ø

Tlf: 3546 5000

[bupl.dk](http://bupl.dk)

