



JUSTITS MINISTERIET

Dato: 7. februar 2022  
Sagsnr.: 2021-0035-0255  
Dok.: 2293274

## UDKAST TIL TALE

### Til brug for besvarelse af samrådsspørgsmål B-C (Alm. del fra Folketingets Retsudvalg)

#### Samrådsspørgsmål B:

”Vil ministeren redegøre for, hvornår regeringen har planer om at leve op til ambitionen i den politiske forståelse ’Retfærdig retning for Danmark’, indgået den 25. juni 2019 mellem S, RV, SF og EL, om at arbejde for at fremme ytringsfriheden for offentligt ansatte, og hvornår ministeren vil fremsætte lovforslag eller tage initiativ til at indlede de politiske drøftelser om at fremme ytringsfriheden for offentligt ansatte, som ministeren varslede under behandlingen af B 285 (folketingsåret 2020-21) (om at sikre offentligt ansattes ytringsfrihed), i overensstemmelse med Ytringsfrihedskommissionens udmeldinger om, at der er behov for at tænke nyt, og set i lyset af at der stadig er store udfordringer i forhold til offentligt ansattes ytringsfrihed, jf. f.eks. artiklerne ’Ledelsen forklarede mistede opkald med genåbningen. Nu anklager 35 ansatte deres chefer for at være roden til problemet’ fra berlingske.dk den 3. oktober 2021, ’Jordemoder råbte op om dårlige arbejdsvilkår på fødeafdelingerne: Nu er hun frataget alle sine vagter’ fra bt.dk den 30. september 2021 og ’Hærchefen kaldte whistleblowerordning for ’stikkerlinje’: ’Det er sindsygt uheldigt, at det er mig, der siger det’ fra dr.dk den 6. oktober 2021?”

#### Samrådsspørgsmål C:

”Vil ministeren redegøre for, hvilke initiativer ministeren vil tage for at leve op til ambitionen om at arbejde for at fremme ytringsfriheden for offentligt ansatte, herunder hvordan ministeren forholder sig til initiativer, der indebærer f.eks. delt eller omvendt bevisbyrde og lovfæstelse af regler om offentligt ansattes ytringsfrihed?”

Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

**Svar:**

**[Indledning]**

Tak for ordet.

Jeg vil gerne takke spørgeren for at bringe dette vigtige emne op.

Ytringsfrihed er en grundpille i det danske samfund. Den er forudsætningen for demokrati og et demokratisk sindelag hos danskerne. Derfor skal vi blive ved med at holde ytringsfriheden i hævd. Også når det gælder offentligt ansatte, som jo qua deres ansættelse kan bidrage med vigtig viden til den offentlige debat. Det er vigtigt, at de rent faktisk også benytter sig af deres ytringsfrihed og bidrager til den offentlige debat.

Jeg kan derfor forsikre spørgeren om, at vi har et fælles ønske om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed.

**[Indkaldelse til forhandlinger]**

Regeringen har ikke glemt det håndslag, der blev givet i forståelsespapiret fra juni 2019.

Jeg har tidligere tilkendegivet [i forbindelse med førstebehandlingen af beslutningsforslag nr. B 285 i maj], at

jeg efter sommerferien ville indkalde til politiske drøftelser om, hvordan vi kan udmønte forståelsespapirets ambition om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed.

Drøftelserne kom ikke til at finde sted inden jul. Det skyldtes bl.a., at der pågik et stort arbejde med at få landet en god flerårsaftale for kriminalforsorgen. Det ved jeg, at spørgeren også var optaget af. Og det lykkedes heldigvis.

Det ændrer ikke ved, at regeringen fortsat er optaget af at indfri forståelsespapirets ambition om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed. Og jeg vil indkalde til drøftelser.

### **[Om whistleblowerloven]**

Jeg vil i øvrigt gerne benytte lejligheden til at minde om et vigtigt supplement til offentligt ansattes ytringsfrihed, som vi – i samarbejde med bl.a. spørgerens parti – vedtog lige før sommerferien. Jeg tænker selvfølgelig på whistleblowerloven, som implementerer whistleblowerdirektivet i dansk ret.

Helt konkret indebærer loven bl.a., at offentlige arbejdspladser med 50 eller flere ansatte siden 17. december sid-

ste år har været forpligtet til at etablere en whistleblowerordning. Derudover stiller loven en række klare krav til behandlingen af indberetninger.

Whistleblowerloven er med til at sikre trygge rammer for, at man kan indberette oplysninger om ulovlige forhold på arbejdspladsen. Det er afgørende, at det er trygt at være whistleblower, fordi det er i offentlighedens interesse, at ulovlige forhold på offentlige og private arbejdspladser kommer frem i lyset.

Whistleblowerordningerne skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold.

Og whistleblowerloven udgør også et vigtigt supplement til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Tilsammen er formålet med både reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerloven, at offentligt ansatte skal være trygge – både ved at bringe kritik op internt på arbejdspladsen og ved at ytre sig offentligt, også selvom det er kritiske ytringer om arbejdspladsen.

### **[De konkrete sager]**

Så har spørgeren henvist til tre konkrete sager, som der også er stillet skriftlige udvalgsspørgsmål om.

Jeg vil – som det også fremgår af besvarelsene af udvalgsspørgsmålene – afholde mig fra at kommentere de konkrete sager.

Det ville under alle omstændigheder ikke tilkomme mig, da jeg som justitsminister ikke er ansvarlig for de områder, som sagerne handler om.

Jeg vil dog gerne understrege, at jeg er meget optaget af, at offentligt ansatte benytter sig af deres ytringsfrihed og bidrager til den offentlige debat.

### **[Lovfæstelse og delt eller omvendt bevisbyrde]**

Endelig er der spørgsmålet om, hvilke initiativer jeg vil tage for at leve op til ambitionen om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed.

Min opfattelse er, at der desværre ikke findes snuptagsløsninger.

De hidtidige tiltag til at styrke offentligt ansattes ytringsfrihed har ikke bragt os i mål. Selv blandt eksperter er der

delte meninger om, hvordan vi bedst når den fælles målsætning om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed.

Ytringsfrihedskommissionen var delt i spørgsmålet om, hvorvidt man bør lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed.

På den ene side mente flertallet, at en lovfæstelse vil sende et vigtigt og værdifuldt signal om opbakning til offentligt ansatte og give et bedre overblik over reglerne.

På den anden side pegede mindretallet på, at årsagen er identifikation med arbejdspladsen, fejlopfattelse af loyalitetspligten, frygt for at skabe et dårligt arbejdsklima samt frygt for karrieremæssige konsekvenser.

Mindretallet fandt derfor, lidt forenklet sagt, at navnlig kulturen – og ikke reglernes indhold – er den vigtigste barriere. Derfor var holdningen, at man i stedet for en lovfæstelse burde indskærpe reglerne over for lederne og informere de ansatte bedre om muligheden for at ytre sig.

Der var også delte meninger blandt medlemmerne af Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger. Udvalget afgav sin betænkning i 2015, hvor et flertal ikke anbefalede en lovfæstelse.

I vidt omfang er der altså en fælles forståelse af de centrale udfordringer. Men omvendt er eksperterne ikke enige om, hvordan det er bedst at sætte ind.

Derfor vil jeg også forbeholde mig retten til at blive klo- gere, og jeg vil ikke på forhånd lægge mig fast på, hvilke initiativer de politiske drøftelser skal munde ud i.

Regeringen har desuden indkaldt til forhandlinger om yt- ringsfrihed og selvcensur, som begynder på fredag. Vi skal både værne om retten til at ytre os og sikre, at det er trygt at gøre det.

### **[Afrunding]**

Så for at opsummere:

Regeringen har ikke glemt det håndslag, der er givet i forståelsespapiret, og regeringen deler til fulde spørge- rens ambition og ønske om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed.

De politiske drøftelser bliver desværre på et senere tids- punkt, end jeg havde håbet, men jeg kan forsikre spørge- ren om, at de kommer til at finde sted. Og det ser jeg frem til.

Tak for ordet.