



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 22. april 2025
Kontor: Stats- og
Menneskeretskontoret
Sagsbeh: Josefine Dyrberg
Sagsnr.: 2025-03950
Dok.: 3678949

Besvarelse af spørgsmål nr. 11 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144)

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 11 vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 26. marts 2025. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Helene Brydensholt (ALT).

Peter Hummelgaard

/

Yassmina Amadid

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 11 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144):

”Vil ministeren bekræfte, at den foreslåede undtagelsesmulighed i § 2, stk. 2 alene finder anvendelse som en absolut undtagelse og dermed ikke er en mulighed for arbejdsgiver til at hævde, at en ansats ytring er ”skadeligt for samarbejdsklimaet” og dermed kan bruges som afskedigelsesgrund?”

Svar:

Lovforslaget har til formål at lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed og fastsætte en samlet lovregulering af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Der er ikke med lovforslaget tilsigtet ændringer i offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til de rettigheder, offentligt ansatte har efter gældende ret. Grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed skal således fortsat fastlægges efter de kriterier, der er blevet udviklet gennem bl.a. retspraksis, praksis fra Folketingets Ombudsmand og praksis fra det fagretlige system, jf. også lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 1.

Den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, nr. 1-4, er udtryk for en lovfæstelse af de gældende begrænsninger for offentligt ansattes ytringsfrihed, som bl.a. er beskrevet i kapitel 6-8 i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Som det fremgår af pkt. 2.3.2.3 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, kan ledelsen ikke pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er angivet i lovforslagets § 2, stk. 2, og som er beskrevet i lovforslagets pkt. 2.3.2.2. Ledelsen vil således f.eks. ikke under henvisning til en loyalitetsforpligtelse mellem en offentligt ansat og dennes arbejdsplads kunne pålægge den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden.

Hvis en offentligt ansat ytrer sig i overensstemmelse med de i lovforslagets beskrevne begrænsninger, er ytringen lovlig, jf. bl.a. FOB 99.524 og FOB 00.485 og nærmere under lovforslagets pkt. 2.1.3.3.4. Det betyder, at ytringen ikke i sig selv kan føre til negative ansættelsesretlige reaktioner som f.eks. afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte

sanktionering, herunder undladelse af tildeling af løntillæg eller ændring i arbejdsområde.

Følgelvirkningerne af en lovlig ytring – f.eks. samarbejdsvanskeligheder – vil dog kunne danne grundlag for negative ansættelsesretlige reaktioner. Der stilles dog krav om en vis kvalifikation af sådanne samarbejdsvanskeligheder, herunder krav om, at vanskelighederne er betydelige, at årsagen til vanskelighederne, inklusiv hovedskylden, kan tilskrives den pågældende, og at samarbejdsvanskelighederne er søgt løst ved mindre indgribende foranstaltninger. Endvidere stilles der krav om et særligt sikkert bevismæssigt grundlag, jf. bl.a. FOB 2018-8.

Om følgelvirkningerne af en lovlig ytring henvises nærmere til lovforslagets pkt. 2.3.2.3 samt bemærkningerne til lovforslagets § 2.