



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 22. april 2025
Kontor: Stats- og
Menneskeretskontoret
Sagsbeh: Josefine Dyrberg
Sagsnr.: 2025-03950
Dok.: 3677138

Besvarelse af spørgsmål nr. 5 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144)

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 5 vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 25. marts 2025. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Peter Hummelgaard

/

Yassmina Amadid

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 5 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144):

”Vil ministeren bekræfte, at lovforslaget ikke lægger op til, at privatsatte, som udfører væsentlige opgaver for det offentlige som f.eks. omsorgserhverv, omfattes af samme beskyttelse som offentligt ansatte, og i bekræftende fald redegøre for denne forskel?”

Svar:

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

Som det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger under pkt. 2.3.1, lægges der op til, at loven vil finde anvendelse for ansatte ved alle dele af den offentlige forvaltning samt 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.

Lovens foreslåede anvendelsesområde vil således omfatte personer, som er ansat ved myndigheder, institutioner m.v., der er omfattet af den offentlige forvaltning, således som denne er afgrænset i forvaltningslovens § 1, stk. 1 og 2, og offentlighedslovens § 2. Dette svarer til, hvad der sædvanligvis forstås ved offentligt ansatte, jf. pkt. 2.1.1.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Som det videre fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger under pkt. 2.3.1, er institutioner, foreninger og selskaber m.v., der er organiseret på privatretligt grundlag, som udgangspunkt 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. Privatansatte, herunder privatansatte, der udfører opgaver for det offentlige, falder uden for rammerne af lovforslaget, idet disse grupper ikke efter gældende ret kan henføres til den offentlige forvaltning.

2. Som det fremgår af Ytringsfrihedskommissionens betænkning nr. 1573/2020 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, kapitel 11, er spørgsmålet om privatansattes ytringsfrihed, herunder privatansatte, der udfører opgaver for det offentlige, en meget kompleks problemstilling.

Ytringsfrihedskommissionen anerkender på den ene side, at ytringsfriheden for privatansatte af flere grunde ikke kan være den samme, som den er for offentligt ansatte. Privatansatte vil således ofte bl.a. af konkurrencemæssige årsager være underlagt en skærpet tavshedspligt. Derudover vil der typisk ikke være den samme offentlige interesse i forholdene på en privat arbejdsplads. Loyalitetspligten for privatansatte vil derfor alt andet lige veje tungere, end den gør for offentligt ansatte.

På den anden side er kommissionen ikke overbevist om, at det på alle områder giver lige megen mening, at privatansatte ikke har samme mulighed som offentligt ansatte for at kritisere forhold på deres arbejdsplads. Kommissionen bemærker i den forbindelse, at også privatansatte på nogle områder ligger inde med viden, som der kan være en stor samfundsmæssig interesse i kommer til offentlighedens kendskab. Det gælder bl.a. virksomheder, som spiller en central samfundsmæssig rolle, herunder finansvirksomheder, techgiganter mv. Endvidere gælder det 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.

Som det også fremgår af betænkningens kapitel 11, findes reguleringen af, hvad der gælder i et ansættelsesforhold på det private arbejdsmarked, i lovgivningen og i den individuelle ansættelsesaftale samt i kollektive overenskomster eller aftaler. Herudover er en række arbejdsretlige grundprincipper, f.eks. ledelsesretten og loyalitetspligten, relevant, når det skal vurderes, om en arbejdsgivers reaktion over for en ansats ytringer er retmæssig. En arbejdsgiver kan som led i sin ledelsesret desuden have fastlagt regulativer, retningslinjer mv., som fastlægger rammerne for, hvordan en ansat kan ytre sig om virksomhedsrettede spørgsmål på den virksomhed, hvor vedkommende er ansat.

Spørgsmålet om regulering af privatansattes ytringsfrihed kræver på den baggrund efter Justitsministeriets opfattelse grundige overvejelser, herunder inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

