



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Christiansborg
1240 København K
Danmark

Dato: 24. april 2025
Kontor: Stats- og
Menneskeretskontoret
Sagsbeh: Josefine Dyrberg
Sagsnr.: 2025-03950
Dok.: 3678949

Besvarelse af spørgsmål nr. 7 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144)

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 7 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. 7 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed (L 144):

”Vil ministeren som teknisk bistand udarbejde udkast til et ændringsforslag, der medfører, at i de tilfælde, hvor en offentligt ansat påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at en negativ ansættelsesretlig reaktion er sket på grund af en lovlig ytring, skal arbejdsgiveren bevise, at reaktionen ikke skyldes ytringen? Vil ministeren støtte et sådant ændringsforslag?”

Svar:

1. Lovforslaget har til formål at lovfæste de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed og at fastsætte en samlet lovregulering heraf. Der er med lovforslaget således ikke tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed.

Et ændringsforslag, som det foreslåede i spørgsmålet, hvorved der indføres en regel om delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed, som ikke følger af gældende ret, ligger således uden for rammerne af formålet med lovforslaget.

Der kan i øvrigt henvises til Justitsministeriets besvarelse af 6. februar 2025 af spørgsmål nr. 420 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg, hvoraf det bl.a. fremgår, at der for så vidt angår bevisbyrderegler er tale om et kompliceret spørgsmål, som kræver grundige overvejelser og inddragelse af arbejdsmarkedets parter, herunder arbejdsgiversiden.

Som det videre fremgår af besvarelsen, var udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger i 2016 delt i forhold til spørgsmålet om at indføre delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed. Således anbefalede seks medlemmer regler om delt bevisbyrde, fem medlemmer – herunder formanden, højesteretsdommer Jens Peter Christensen – anbefalede dem ikke, og seks medlemmer, herunder repræsentanterne fra Folketingets Ombudsmand, Datatilsynet og ministerierne, afgav ikke anbefalinger.

Det bemærkes i den forbindelse, at de fem udvalgsmedlemmer, som ikke anbefalede regler om delt bevisbyrde, bl.a. pegede på, at sådanne regler ikke kan forventes at afhjælpe årsagerne til, at offentligt ansatte kun i meget

begrænset omfang ytrer sig om deres fagområder, samt at betydningen af regler om delt bevisbyrde vil være begrænset, fordi bevisbyrden også efter de almindelige regler, der gælder i dag, vil "vende", hvis der er grund til at formode, at en afskedigelse skyldes den ansattes lovlige ytringer, jf. betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger, side 36 f.

På baggrund af ovenstående kan jeg ikke støtte ændringsforslaget.

2. Et ændringsforslag, som anført i spørgsmålet, kan dog formuleres på følgende måde:

Æ n d r i n g s f o r s l a g
til
Forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed
(L 144)

Af (...), tiltrådt af (...):

Til § 2

1) Efter stk. 2 indsættes som nyt stykke:

»Stk. 3. Hvis en offentligt ansat påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at en negativ ansættelsesretlig reaktion er sket på grund af en lovlig ytring, skal arbejdsgiveren bevise, at reaktionen ikke skyldes ytringen.«

[Indførelse af delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed.]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Med ændringsforslaget foreslås det at indføre en regel om delt bevisbyrde i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Bevisbyrdereglen indebærer, at hvis en offentligt ansat påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at en negativ ansættelsesretlig reaktion er sket på grund af en lovlig ytring, dvs. en ytring,

som er fremsat af den offentligt ansatte på egne vegne, og som ikke er omfattet af de begrænsninger af offentligt ansattes ytringsfrihed, som følger af den foreslåede § 2, stk. 2, nr. 1-4, skal arbejdsgiveren bevise, at den negative ansættelsesretlige reaktion ikke skyldes ytringen.

Om den nærmere afgrænsning af »en lovlig ytring« henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger under pkt. 2.3.2 og bemærkningerne til den foreslåede § 2.

Om den nærmere afgrænsning af »negative ansættelsesretlige reaktioner« henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger under pkt. 2.1.2.5 og bemærkningerne til den foreslåede § 2.