



RETSPOLITISK FORENING

HØRINGSSVAR

Til Justitsministeriet

Høring over udkast til forslag til lov om offentligt ansattes ytringsfrihed

Modtaget ved høringsbrev af 18. December 2024 - med svarfrist 22. Januar 2025

Svar fremsendt pr. mail til statsogmenneskeretskontoret@jm.dk med kopi til josd@jm.dk.

Sagsnr. 2024-16418

Både i udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordningers betænkning nr. 1553/2015 og i Ytringsfrihedskommissionens betænkning nr. 1573/2020 samt i Justitsministeriets egne overvejelser gengivet i bemærkningerne til lovforslaget gives der udtryk for, at den forestående lovgivningsopgave går ud på at skabe den rette balance mellem modstående hensyn for og imod åbenhed, og at der i meget vidt omfang faktisk (blot) er tale om en kodificering i forhold til gældende praksis på området.

RPF er overordnet set enig i den betragtning, men ser dog anledning til at advare mod en laissez-faire indstilling, der ikke i behørigt og nødvendigt omfang erkender, at forholdene omkring det offentliges indsats på visse områder fremtræder så fejlbehæftede, at der gang på gang efterfølgende må iværksættes omfattende - og kostbare - udrednings- og granskingsaktiviteter, som man de seneste år og måneder har set det for så vidt angår f.eks. forsvarrets materielindkøb ("ELBIT-sagen"). Resultatet heraf foreligger i skrivende stund så langt fra, men det findes dog betimeligt at konkludere, at hensyn til fortrolighed og hemmeligholdelse har været så fremherskende, at hverken gældende praksis om offentligt ansattes ytringsfrihed, loven om aktindsigt eller reglerne om tilsyn med efterretningstjenesterne eller whistleblowerordninger har kunnet undgå disse undersøgelsesbehov i at opstå.

Dette varsler ilde i denne tid præget af ledende regeringsmedlemmers hyppige trusler om forestående, helt exorbitante statsudgifter på oprustningsområdet. Offentligt ansatte udsættes ofte for meget ubehagelige konsekvenser, hvis de i offentligheden ytrer sig om kritiske forhold på deres arbejdsplads, hvis f.eks. de udtaler sig om decideret ulovligheder udført af arbejdspladsen.

Det fik således ansættelsesmæssige konsekvenser for læger og kirurger ansat på Aarhus Universitetshospital, da det for et par år siden kom frem i offentligheden, at der ikke var blevet tilbudt nødvendige og tilgængelige behandlingstilbud til kræfttramte patienter.

Et andet eksempel var, da en nu tidligere PET-agent bekræftede oplysninger fra sit arbejde overfor dagspressen, hvilket resulterede i en tiltale for brud på tavshedspligten efter straffelovens bestemmelser.

I begge tilfælde var de ansatte medarbejders ærinde at gøre offentligheden opmærksom på forhold, som var i strid med gældende retsregler og god skik.

Der er når man taler med offentligt ansatte rundt om både i staten, i kommunerne og i regionerne talrige eksempler på, at selvom de pågældende medarbejdere ikke afskediges eller i øvrigt rammes af en egentlig retlig konsekvens for at ytre sig kritisk i offentligheden, så vil de ofte blive mødt af andre belastende mod-aktioner:

- intern forflytning inden for samme myndighed med varetagelse af andre typer af arbejdsopgaver.
- medarbejderen kommer ikke i betragtning til lønforbedringer eller forfremmelser, som vedkommende ellers ud fra arbejdspladsens interne normer og kutymer ville have opnået.
- "social udelukkelse" eller "voksenmobning" fra ens ledelse, f.eks. hvis ved ikke at få indkaldelser til fællesmøder eller ved ikke få afholdt løbende samtaler med ens nærmeste leder.

Ikke alle de her nævnte forhold er ud fra gældende ret gjort uretmæssige for en arbejdsgiver, dvs. den offentligt ansatte kan i de tilfælde ikke gå til sin fagforening med klage over tilstanden.

Gældende ret efterlader derfor offentlige ansatte medarbejdere, der har ytret sig kritisk overfor deres arbejdsplads, med to muligheder:

- enten at holde de ubehagelige tilstande ud og blive på en arbejdsplads, hvor man ikke er ønsket, og hvor det for medarbejderen på baggrund af den adfærd, som ledelsen udviser overfor én, fremgår entydigt, at der er et ønske om, at medarbejderen selv siger op.
- eller at forsøge at komme adfærden til livs ved at italesætte den, hvilket imidlertid formentlig blot vil forværre tilstanden yderligere.

Dette er den faktiske virkelighed, som mange af de offentlige medarbejdere, der anvender deres ytringsfrihed til at italesætte problemstillinger på arbejdspladsen, står over for, og det er netop den situation, som en lov om offentligt ansattes ytringsfrihed bør beskytte imod, hvilket ikke vil være tilfældet, hvis lovforslaget med tilhørende bemærkninger vedtages i den foreliggende form. En opretholdelse af status-quo er uambitiøst og giver ikke de offentligt ansatte en særligt effektiv beskyttelse i praksis. Hvis regering og folketing ønsker at beskytte den offentlige forvaltnings medarbejders ytringsfrihed bedre, bør der indsættes yderligere bestemmelser og/eller gøres tydeligere angivelser i lovbemærkningerne.

Særligt lovudkastets § 2, stk. 2, nr. 4, giver anledning til, at offentligt ansatte vil risikere konsekvenser, såfremt de ytrer sig kritisk f.eks. om forhold, der er i strid med gældende ret. Udkastets formulering er enormt elastisk og vil i praksis antages at kunne rumme mange tilfælde, da stort set alle væsentlige beslutninger i en offentlig myndigheder angår:

”... myndighedens eller institutionens m.v. interne beslutningsproces og funktionsevne...”

RPF opfordrer således overordnet regering og folketing til at benytte nærværende centrale og relevante lovgivningsopgave til tydeligt at tilkendegive, at der inden for de skøn, som de involverede myndigheder, herunder også domstolene, i den kommende tid skal udøve inden for de nævnte hovedområder, sker en forskydning i balancen til fordel for åbenhed og med mindre lukkethed til følge.

Herved ville nødvendige hensyn til den demokratiske retsstat blive tilgodeset.

Bjørn Elmquist
medlem af RPFs høringspanel

Natasia Nielsen
medlem af RPFs høringspanel