

Udskriftsdato: 10. januar 2026

FOU nr 2019.27 (Gældende)

2019-27. Lærers kommentar på Facebook var ikke urimeligt grov

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

LOV nr 169 af 05/06/1953 § 77 - LBK nr 750 af 19/10/1998 - VEJ nr 10062 af 28/10/2016

2019-27. Lærers kommentar på Facebook var ikke urimeligt grov

En lærer på en kommunal skole skrev i en kommentar på Facebook – via sin egen profil – bl.a., at skolens ledelse ”overvåger og forfølger folk”.

Efter en tjenstlig samtale og partshøring af læreren meddelte kommunen læreren en skriftlig advarsel for kommentaren. Kommunen henviste til, at kommentaren gik for langt i forhold til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Ombudsmanden måtte lægge til grund, at kommentaren afspejlede konkrete ledelsesmæssige dispositioner foretaget over for læreren, således som de – med rette eller urette – var blevet opfattet af læreren.

Ombudsmanden henviste til, at offentligt ansatte kan udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot deres ytringer ikke derved bliver åbenbart urigtige eller urimeligt grove, og at der samtidig er rum for en vis brug af overdrevne udtryk. Ombudsmanden anførte endvidere, at en ledelse i vidt omfang må tåle, at forskelle i parternes opfattelser af ledelsesmæssige dispositioner kommer offentligt til udtryk.

Efter en samlet vurdering fandt ombudsmanden, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at anse lærerens kommentar for urimeligt grov.

Ombudsmanden fandt heller ikke, at kommentaren – i det gældende regelsæts forstand – kunne siges at være åbenbart urigtig.

Ombudsmanden fandt derfor ikke, at kommentaren overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Som konsekvens heraf fandt ombudsmanden ikke, at der havde været grundlag for at tildele læreren en advarsel.

Da Facebook-kommentaren udgjorde en særdeles kritisk og i formen generel karakteristik af skolens ledelse, udtalte ombudsmanden samtidig forståelse for, at kommunen ikke havde ment at kunne sidde kommentaren overhørig. Ombudsmanden fremhævede, at kommunen på anden måde kunne have taget til genmæle over for kommentaren, så længe der ikke var tale om kritik af selve det forhold, at læreren havde gjort brug af sin ytringsfrihed.

(Sag nr. 18/04930)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen (oprindeligt stilet til lærerens fagforening), efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens baggrund

Sagen drejer sig om den skriftlige advarsel, som X Kommune den [dato] 2018 meddelte A i anledning af en kommentar på Facebook.

A har været ansat som lærer på Y Skole siden [årstal].

Den [dato] 2018 skrev A – via sin egen Facebook-profil – flere kommentarer til [fagforeningen B's lokalkreds'] opslag på Facebook om en ny lokalaftale med X Kommune. Han skrev bl.a. følgende:

”Tag et kig på Y Skole. Den er helt gal. Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsen bakker selvfølgelig ubetinget op. Men det er jo klart, når [antal personer] fra den skoles ledelse er blevet oplært af kredsen! ! ! ”

A blev efterfølgende indkaldt til en samtale på skolelederens kontor, der blev afholdt [dagen efter A's kommentarer på Facebook], og herefter til en tjenstlig samtale, der blev afholdt [seks dage efter den første samtale].

Under den tjenstlige samtale den [dato] 2018 blev A meddelt en mundtlig advarsel, ligesom han fik udleveret et stykke papir, hvoraf advarslens ordlyd fremgik. Senere under samtalen trak Y Skole advarslen tilbage og oplyste, at A efterfølgende ville modtage en høring.

Efter en skriftlig partshøring blev A [lidt over en måned efter den tjenstlige samtale] meddelt en skriftlig advarsel af X Kommune for sin kommentar på Facebook.

Det fremgik af advarslen, at kommentaren gik for langt i forhold til offentligt ansattes ytringsfrihed, og at beskyldningerne om ledelsens overvågning og forfølgning efter skolens vurdering var urimeligt grove og åbenbart usande.

Jeg henviser i øvrigt til sagsfremstillingen bagest i denne udtalelse.

2. Min undersøgelse af sagen

Ved e-mail af 1. november 2018 klagede fagforeningen B på vegne af A til mig over advarslen af [dato; lidt over en måned efter den tjenstlige samtale], skolens håndtering af den tjenstlige samtale den [dato] 2018 og visse andre forhold angående skolens og kommunens behandling af sagen.

Bl.a. i lyset af at Y Skole [seks dage efter den tjenstlige samtale] havde beklaget forløbet omkring den tjenstlige samtale den [dato] 2018, begrænsede jeg min undersøgelse af sagen til at angå spørgsmålet om,

hvorvidt X Kommunes skriftlige advarsel af [dato] 2018 er i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, herunder om A's Facebook-kommentar kan anses for urimeligt grov eller åbenbart urigtig.

Dette meddelte jeg fagforeningen B ved brev af 20. december 2018.

3. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

3.1. De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed er bl.a. beskrevet i Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen er en genudgivelse af Justitsministeriets vejledning fra 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed (vejledning nr. 87 af 14. september 2006) i en sprogligt forenklet udgave.

Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed finder anvendelse, når offentligt ansatte på egne vegne deltager i den offentlige debat, f.eks. om emner, som vedrører deres eget arbejdsområde. Hvis en offentligt ansat ytrer sig i overensstemmelse med de retningslinjer, der er beskrevet i bl.a. Justitsministeriets vejledning, er ytringen lovlig og kan dermed ikke i sig selv føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering.

Justitsministeriet har i vejledningen bl.a. gengivet de grundlæggende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed således:

”4. Hvad siger reglerne?

Offentligt ansatte har en udstrakt ytringsfrihed, der betyder, at de som udgangspunkt ikke kan afskediges, degraderes eller på anden måde mødes med negative konsekvenser på jobbet på grund af deres ytringer.

Offentligt ansatte er dog – ligesom alle andre borgere – underlagt visse begrænsninger i deres ytringsfrihed.

...

8. Andre begrænsninger

Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. Sådanne udtalelser er strafbare efter bestemmelserne i straffelovens kapitel 27. Det drejer sig bl.a. om videregivelse af oplysninger om en anden persons rent private forhold eller fremsættelse af injurierende udtalelser.

Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. Det betyder, at man godt må udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det. Men man må ikke udtale sig i en urimelig grov form.

Herudover må man ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.

Det er vigtigt at understrege, at ledelsen ikke kan pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i denne vejledning. Der kan således f.eks. ikke under henvisning til en loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads pålægges den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden. ”

Justitsministeriets vejledning indeholder efter min opfattelse en dækkende gengivelse af gældende ret på området.

Myndighederne har således ikke mulighed for at skærpe kravene til offentligt ansatte, der ytrer sig offentligt, i forhold til hvad der fremgår af vejledningen.

3.2. Ombudsmanden har i en række sager haft lejlighed til at forholde sig til spørgsmålet om, hvorvidt offentligt ansattes ytringer om forhold vedrørende deres arbejdsplads har været fremsat i urimeligt grov form eller har været åbenbart urigtige.

Det gælder bl.a. følgende sager:

3.2.1. I en sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2016-37, sendte en gymnasielærer en e-mail til medlemmer af Folketingets Finansudvalg, hvor han kritiserede sin ledelse for dens økonomiske dispositioner i forbindelse med et igangværende skolebyggeri.

Kritikken blev fremsat over for Finansudvalget, dagen før udvalget skulle vedtage en ekstraordinær bevilling til byggeriet. Læreren kaldte bl.a. skolen for en ”synkende skude” og skrev, at han håbede, at Finansudvalget – hvis bevillingen blev vedtaget – ville betinge sig ledelsens afsked. Læreren blev afskediget som følge af e-mailen.

I sagen udtalte jeg, at gymnasielærerens tilkendegivelser og sprogbrug – der alene fremstod som et udtryk for hans egne vurderinger – ikke efter min opfattelse havde et indhold eller en grovhed af en sådan karakter, at hans e-mail af den grund overskred rammerne for hans ytringsfrihed.

Jeg bemærkede samtidig, at offentligt ansattes adgang til at deltage i debatten om forhold vedrørende deres arbejdsplads eller arbejdsområde efter min opfattelse indebærer, at de – på lige fod med andre borgere – må kunne udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot deres ytringer ikke derved bliver åbenbart urigtige eller urimeligt grove. Efter min opfattelse lå gymnasielærerens e-mail derfor klart inden for rammerne af det, som en offentlig arbejdsgiver må acceptere fra sine ansatte.

3.2.2. I en senere sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2019-2, udtalte jeg endvidere, at der – under forudsætning af at ytringen ikke derved blev åbenbart urigtig eller urimeligt grov – også må være rum for en vis brug af overdrevne udtryk fra de ansattes side.

Jeg henviser til pkt. 4.3 i udtalelsen, som angik en tillidsrepræsentants udtalelse til et fagblad om, at der "var fyldt med skimmelsvamp" i nogle lokaler, som en skole skulle flytte over i. Af sagen fremgik, at der ifølge rapporter faktisk var fundet skimmelsvamp flere steder i de pågældende bygninger.

3.2.3. I en sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2017-1, havde en kommunalt ansat seniorjobber fremsat kritiske kommentarer i forbindelse med en artikel på Facebook om åremålsansatte kommunaldirektører, som havde ret til fratrædelsesgodtgørelse, selv om de fortsatte i stillingen.

Artiklen omtalte bl.a. kommunaldirektøren i den kommune, hvor seniorjobberen var ansat. Seniorjobberen skrev bl.a. følgende på Facebook: "Nu må idiotien da snart stoppe. 547.481 kr. til en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence (...) Og så genansætte ham (...) Hvad sker der lige (...)".

I sagen udtalte jeg, at seniorjobberen efter min opfattelse havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed. Jeg henviste til, at beskrivelsen af kommunaldirektøren som "en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence" vedrørte kommunaldirektøren som person, og at seniorjobberens udtalelse naturligt måtte forstås som en beskyldning mod kommunaldirektøren for i ikke uvæsentligt omfang at benytte sig af usandheder.

Jeg fandt, at en sådan beskyldning – i det omfang den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – må anses for meget grov. Jeg fandt på den baggrund, at seniorjobberens kommentar på Facebook var urimeligt grov og overskred grænserne for hans ytringsfrihed.

I den nævnte sag anførte jeg endvidere følgende om ombudsmandens praksis på området:

"Ved sin behandling af konkrete sager har ombudsmanden tidligere udtalt, at kravet om, at den ansatte ikke må udtrykke sig urimelig groft, f.eks. indebærer, at den ansatte ikke må benytte vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende over for arbejdsgiveren. Det samme gælder vendinger, der i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer over for arbejdsgiveren. Derimod vil den ansatte i almindelighed ikke være afskåret fra at anvende satire, sarkasme eller polemiske vendinger. Se f.eks. sagen fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, side 128 (side 139), og sag nr. 2011 20-3 fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2011 (side 6), som begge også er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside."

3.2.4. I en sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2018-8, havde en medarbejder i DR, der arbejdede som planlægger for nogle tekniske medarbejdere, kritiseret et af DR's TV-programmer. I en kommentar på Facebook beskrev hun programmet som "den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!".

Efter en samlet vurdering havde jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså kommentaren for urimeligt grov og dermed uden for rammerne af hendes ytringsfrihed. Jeg lagde i den forbindelse særligt vægt på karakteren af de anvendte udtryk.

3.2.5. I en sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2018-12, havde en medarbejder i den kommunale hjemmepleje i et opslag på Facebook bl.a. kritiseret sin leder for at have overfuset hende

uberettiget. Kommunen tildelte medarbejderen en skriftlig advarsel, idet den mente, at ordvalget og tonen i opslaget var for grove, og at der var udokumenterede oplysninger i opslaget.

I sagen anså jeg medarbejderens udsagn om, at hun var blevet overfuset uberettiget, for klart at ligge inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Dette forhold ændrede sig efter min opfattelse ikke af, at lederen og to kolleger havde beskrevet (dele af) episoden anderledes end medarbejderen.

Jeg henviste til, at offentligt ansatte på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter, herunder om emner, der vedrører deres eget arbejdsområde. Medarbejderens opslag fremstod som en personlig vurdering på grundlag af egne oplevelser.

3.2.6. I en sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2019-18, havde en praktikant i et opslag på Facebook kritiseret den tale, som direktøren for kommunens social- og beskæftigelsesforvaltning havde holdt på en medarbejderdag. I opslaget havde praktikanten i anførselstegn gengivet en udtalelse, der kunne forstås, som om den kom fra forvaltningsdirektørens tale.

Kommunen var uenig i praktikantens gengivelse af talen og mente, at opslaget var illoyalt, fordi brugen af anførselstegn gav indtryk af, at opslaget var et direkte citat fra talen.

Jeg lagde til grund, at praktikantens opslag ikke var en ordret gengivelse af, hvad forvaltningsdirektøren havde sagt. Opslaget efterlod således et indtryk af, at forvaltningsdirektøren havde foretaget en mere udtrykkelig parallelisering af problemerne med ledighed i kommunen og børnedødeligheden i Afrika, end der syntes at have været dækning for i talen. Jeg havde af den grund forståelse for, at kommunen fandt anledning til at tage til genmæle over for praktikantens opslag.

Efter min opfattelse lå opslaget imidlertid inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, og der var derfor ikke grundlag for at give praktikanten en skriftlig påtale. Jeg henviste til, at offentligt ansatte har en vis ret til at bruge skarpe og polemiske vendinger, når de deltager i den offentlige debat om deres arbejdsplads, og at der er rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver åbenbart urigtig eller urimeligt grov.

4. Parternes synspunkter

4.1. I en udtalelse af 29. januar 2019 til mig har X Kommune fastholdt sin vurdering af, at A's Facebook-kommentar var både urimeligt grov og åbenbart usand, og at han derfor overskred grænserne for sin ytringsfrihed.

Kommunen har henvist både til sin forståelse af ordene "overvåger" og "forfølger" og til den sammenhæng, som A's ytring er fremsat i, bl.a. med fokus på, at "noget er helt galt på skolen".

Kommunen har anført, at der – ligesom i den sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2017-1 (omtalt under pkt. 3.2.4 ovenfor) – er tale om en udokumenteret påstand. Efter kommunens opfattelse er kommentaren endvidere udtryk for en personhenførbar beskyldning rettet mod skolens

ledelse, som er grov ”ud over en rimelig grænse, da [den] netop også i høj grad er udskældende og frembragt med henblik på at skabe en ringeagt i forhold til skolens ledelse”.

Kommentaren efterlader efter kommunens opfattelse ”et billede af personer i ledelsen, der i et ikke uvæsentligt omfang overvåger og forfølger deres ansatte”. Herudover er der ifølge kommunen ”tale om en udtalelse som ikke er nærmere sandsynliggjort eller dokumenteret”.

X Kommune har i udtalelsen samtidig redegjort for skolens opfattelse af de episoder, som A og fagforeningen B har anført som baggrunden for, at A har følt sig overvåget og forfulgt af skolens ledelse.

Jeg henviser i øvrigt til X Kommunes udtalelse til mig, som er gengivet i uddrag under sagsfremstillingen bagerst i udtalelsen.

4.2. Fagforeningen B mener derimod ikke, at A’s kommentar er fremsat i urimeligt grov form eller i øvrigt er åbenbart urigtig. Foreningen har bl.a. henvist til, at A udtalte sig om sin egen subjektive oplevelse af en ledelsesstil, som han ønskede at gøre opmærksom på.

Foreningen mener, at det er forkert, at ”A har tilstræbt ’at skabe ringeagt af’ enkeltmedlemmer af skolens ledelse, herunder som privatpersoner”, og anfører, at han alene har kritiseret ledelsesstilen.

Foreningen har bl.a. også peget på, at A over for kommunen har redegjort nærmere for de situationer, som han selv har oplevet, og som begrunder hans udsagn om, at skoleledelsen overvåger og forfølger folk. Det drejer sig navnlig om et forløb, der udspillede sig i forlængelse af den forældretilfredshedsundersøgelse, som skolen gennemførte før sommerferien 2018.

Foreningen har også anført, at det ville være vidtgående, hvis offentligt ansatte var afskåret fra at give udtryk for deres egen oplevelse af, at de føler sig overvåget og forfulgt af deres ledelse.

Herudover har foreningen bl.a. gjort opmærksom på, at A ikke under sagens behandling i kommunen gav en udtømmende opregning af de episoder eller eksempler, som underbygger hans oplevelse, og at kommunen heller ikke ønskede at få dette uddybet.

Jeg henviser i øvrigt til fagforeningen B’s klage til mig af 1. november 2018 og det efterfølgende partshøringssvar af 7. marts 2019, som er gengivet i uddrag under sagsfremstillingen bagerst i udtalelsen.

5. Min vurdering

5.1. A’s kommentar på Facebook blev fremsat på egne vegne på [fagforeningens lokalkreds’] åbne Facebook-side.

X Kommunes advarsel for kommentaren skal derfor vurderes i forhold til de regler og principper, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

5.2. Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning (jf. pkt. 3.1 ovenfor), ligger det uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at ”ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads”.

Det betyder efter vejledningen, at man godt må ”udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det”, men at man ikke må ”udtale sig i en urimelig grov form”.

Som det også fremgår af vejledningen, ligger det endvidere uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at ”fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde”.

Udtaler den ansatte sig i urimeligt grov form eller åbenbart urigtigt om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde, kan myndigheden reagere efter almindelige personaleretlige regler og principper.

5.3. Det beror på en konkret og samlet vurdering af de nærmere omstændigheder i en sag, om en offentligt ansat har fremsat ytringer om forhold vedrørende sit arbejde, som er urimeligt grove eller åbenbart urigtige.

Efter ombudsmandens praksis må offentligt ansatte således ikke ytre sig om forholdene på deres arbejdsplads i vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende eller i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtstytringer over for arbejdspladsen eller arbejdsgiveren.

Offentligt ansatte kan imidlertid kritisere deres arbejdsplads gennem satire, sarkasme eller skarpe og polemiske vendinger, ligesom der er rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver åbenbart urigtig eller urimeligt grov.

Ved vurderingen af, om en ytring er urimeligt grov eller åbenbart urigtig, spiller ikke alene ytringens meningsindhold og ordlyd ind, men også f.eks. den kontekst, som ytringen er fremsat i. Se til illustration bl.a. den højesteretsdom, der er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2016, s. 3777.

Jeg henviser desuden til de ombudsmandsudtalelser, som er gengivet under pkt. 3.2.1 – 3.2.6 ovenfor.

5.4. A's kommentar på Facebook fremstår efter sit indhold som en generel – og ikke nærmere begrundet – karakteristik af ”ledelsen” på Y Skole.

Efter de foreliggende oplysninger – jf. bl.a. pkt. 4.2 ovenfor og sagsfremstillingen nedenfor – må jeg imidlertid lægge til grund, at kommentaren skal ses som en reaktion på konkrete ledelsesmæssige dispositioner vedrørende bl.a. formidling af en forældretilfredshedsundersøgelse og ledelsesmæssig tilstedeværelse ved et forældremøde i en klasse, som A var klasselærer for.

Det fremgår af sagen, at A og skolens ledelse har forskellige opfattelser af bl.a. disse dispositioner.

Jeg har ikke mulighed for nærmere at klarlægge, hvilken af de anførte opfattelser der kan anses for mest korrekt. Jeg må imidlertid lægge til grund, at A's brug af udtrykkene ”overvåger” og ”forfølger” afspejler, hvordan han selv – med rette eller urette – har opfattet de nævnte dispositioner.

5.5. Jeg har forståelse for, at X Kommune ikke har ment at kunne sidde A's kommentar overhørig.

Der er således tale om en særdeles kritisk – og som nævnt i formen generel – karakteristik af ”ledelsen” på Y Skole. Jeg finder det i den forbindelse naturligt, at en skoleledelse, der har en anden opfattelse af det bagvedliggende forløb – og som består af ganske få personer – kan blive berørt af en sådan karakteristik, og herunder finde det nødvendigt at tage til genmæle over for den fremsatte kritik.

5.6. Over for det anførte står, at det – som nævnt i pkt. 5.4 – må lægges til grund, at kommentaren afspejler konkrete ledelsesmæssige dispositioner, således som de – med rette eller urette – er blevet opfattet af A.

Herved adskiller sagen sig fra f.eks. sagen offentliggjort på min hjemmeside som FOB 2017-1 (omtalt i pkt. 3.2.3 ovenfor) om en seniorjobber i en kommune, der på Facebook skrev, at kommunaldirektøren ”(...) ikke har sandhed som sin største spidskompetence”. Sagen adskiller sig også fra den nævnte sag ved, at kommentaren – selv om ledelsen på Y Skole som anført består af ganske få personer – ikke henviser til bestemte enkeltpersoner.

Som anført i pkt. 3.2.1 ovenfor følger det af praksis på området, at offentligt ansatte kan udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot deres ytringer ikke derved bliver åbenbart urigtige eller urimeligt grove. Og som anført i pkt. 3.2.2 følger det endvidere af praksis, at der i den forbindelse er rum for en vis brug af overdrevne udtryk.

Efter min opfattelse må dette bl.a. gælde i tilfælde som det foreliggende, hvor det må lægges til grund, at kommentaren afspejler, hvordan A har opfattet konkrete ledelsesmæssige dispositioner foretaget over for ham selv. I sådanne tilfælde er det næppe ualmindeligt, at ledelse og ansatte kan have forskellige opfattelser af de pågældende forløb. Jeg finder, at en ledelse i vidt omfang må tåle, at sådanne forskelle i parternes opfattelse kommer offentligt til udtryk.

5.7. Efter en samlet vurdering finder jeg herefter, at der ikke i det foreliggende tilfælde var tilstrækkeligt grundlag for at anse A's kommentar for urimeligt grov.

Med samme begrundelse finder jeg heller ikke, at kommentaren – i det gældende regelsæts forstand – kan siges at være åbenbart urigtig.

Jeg finder derfor ikke, at kommentaren overskrider grænserne for A's ytringsfrihed som offentligt ansat. Som konsekvens heraf finder jeg ikke, at der var grundlag for at tildele ham en advarsel.

Jeg bemærker, at der ikke i dette ligger nogen stillingtagen til de ledelsesmæssige dispositioner, som ligger til grund for kommentaren, men alene til, hvilke rammer A bør have for at formidle sin egen personlige opfattelse af disse dispositioner.

Som anført i pkt. 5.5 har jeg samtidig forståelse for, at X Kommune ikke har ment at kunne sidde A's kommentar overhørig.

Det er derfor væsentligt at fremhæve, at det anførte ikke er til hinder for, at X Kommune på anden måde kunne have taget til genmæle over for kommentaren. Ledelsen kunne således f.eks. – i relevant omfang også over for andre end A – have lagt afstand til hans synspunkter, så længe der ikke var tale om kritik af selve det forhold, at han havde gjort brug af sin ytringsfrihed. Jeg henviser nærmere til bl.a. pkt. 5.3 i overblik #17 om offentligt ansattes ytringsfrihed i Myndighedsguiden på min hjemmeside og til Folketingets Ombudsmands Beretning 2016, s. 50 ff.

6. Afsluttende bemærkninger

Jeg har gjort X Kommune bekendt med min opfattelse af sagen. Jeg har samtidig henstillet til kommunen at genoptage sagen.

Jeg har bedt X Kommune om inden 3 måneder at oplyse mig om resultatet af genoptagelsen.

Jeg har i øvrigt noteret mig, at det er X Kommunes opfattelse, at der ikke – heller ikke med henvisning til loyalitetsforpligtelsen mellem en ansat og dennes arbejdsplads – kan pålægges offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Sagsfremstilling

A har siden [dato og årstal] været ansat som lærer på Y Skole.

Den [dato] 2018 kommenterede A – via sin egen Facebook-profil – [fagforeningen B's lokalkreds'] opslag på Facebook om en ny lokalaftale med X Kommune.

A skrev flere kommentarer til opslaget, hvoraf to kommentarer havde følgende ordlyd:

”Tag et kig på Y Skole. Den er helt gal. Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsen bakker selvfølgelig ubetinget op. Men det er jo klart, når [antal personer] fra den skoles ledelse er blevet oplært af kredsen! ! ! ”

”Desuden har kredsen vendt det blinde øje til når uduelige og inkompetente tidligere TR’ere, der ikke kan undervise, sidder i lukrative pampstillinger, mens de øvrige kolleger løber stærkere. ”

A blev efterfølgende indkaldt til en samtale på skolelederens kontor, der blev afholdt [dagen efter A's kommentarer på Facebook], og herefter til en tjenstlig samtale, der blev afholdt [seks dage efter den første samtale].

Under den tjenstlige samtale blev A meddelt en mundtlig advarsel, ligesom han fik udleveret et stykke papir med følgende ordlyd:

”Advarsel

På baggrund af dine offentlige skriftlige udtalelse omkring specifikke medarbejdere, skolens ledelse samt Y Skole gives der en advarsel for:

- illoyalitet over for medarbejdere, ledelse og skole
- bevidst at skabe uro på arbejdes pladsen
- at ødelægge medarbejdere, ledelse og skolens omdømme og ære
- ikke at tage medansvar for samarbejde med skolens ledelse”.

Af referatet fra samtalen (udgave underskrevet af repræsentanter fra såvel Y Skole som fagforeningen B) fremgår endvidere, at skolelederen under samtalen gav udtryk for, at A skulle være kommet til skolelederen med sin utilfredshed, før han skrev om denne på Facebook. Det fremgår desuden, at skolelederen senere i samtalen trak den meddelte advarsel tilbage og oplyste, at A efterfølgende ville modtage en høring.

[Seks dage efter den tjenstlige samtale] sendte Y Skole en partshøringsskrivelse til A, hvoraf følgende bl.a. fremgik:

”Y Skole skal indledningsvis beklage forløbet omkring den tjenstlige samtale den [dato] 2018. Samtalen var indkaldt med henblik på at afgive en skriftlig advarsel, men advarslen endte med at blive trukket tilbage på baggrund af forvaltningsretlige fejl. For Y Skole er sagen omkring samtalen og indholdet af den daværende påtænkte advarsel derfor afsluttet.

Hvorvidt du med dine udtalelser på [lokalkredsens] offentlige facebookprofil overtrådte grænserne for offentlige ansattes ytringsfrihed, har Y Skole derfor på ny foretaget en vurdering af.

Det er Y Skoles opfattelse at dit opslag på Facebook: *’Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsen bakker selvfølgelig ubetinget op.* ’ går for langt i forhold til offentlige ansattes ytringsfrihed. Beskyldninger om ledelsens overvågning og forfølgelse af dig, er efter skolens vurdering urimeligt grove og åbenbart usande.

På baggrund af vurderingen af, at du med dine ytringer gik for lang i forhold til grænserne for offentlige ansattes ytringsfrihed, påtænker X Kommune at give dig en skriftlig advarsel. Der hvis afgørelsen fastholdes vil få den betydning, at skulle det igen opleves at du går for lang i forhold til din ytringsfrihed, vil dette få konsekvenser for din ansættelse i form af en opsigelse. ”

Den [dato] 2018 afgav fagforeningen B på vegne af A bemærkninger til høringen. Foreningen anførte i den forbindelse bl.a. følgende:

”Sagen handler om offentligt ansatte ytringsfrihed. Regler og principper om offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår af Justitsministeriets vejledning af 28. oktober 2016 om samme.

I vejledningen omtales blandt andet begrænsninger i den offentligt ansattes ytringsfrihed. Således fremgår følgende:

’Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. Det betyder, at man godt må udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det. Men man må ikke udtale sig i en urimelig grov form.

Herudover må man ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.

Det er vigtigt at understrege, at ledelsen ikke kan pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i denne vejledning. Der kan således f.eks. ikke under henvisning til en loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads [vores understregning] pålægges den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden. ’

Kommunen må altså ikke skærpe kravene til dens ansatte, når de ytrer sig offentligt, i forhold til, hvad der fremgår af vejledningen.

Spørgsmålet om, hvornår en ytring er så urimelig grov, at den falder uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, har været fremme i flere sager, som Ombudsmanden tidligere har behandlet.

...

I den aktuelle sag udtaler A blandt andet, at ’Ledelsen [på Y Skole] overvåger og forfølger folk, og kredsens bakker selvfølgelig ubetinget op. ’ Det må være hævet over enhver tvivl, at A udtaler sig som privatperson om sin egen oplevelse af skoleledelsen. A’s oplevelse handler blandt andet om situationer, hvor ledelsen ser ind i klasselokalerne hos nogle lærere og ikke andre, ligesom det virker som, om nogle lærere forfordes i opgavefordelingen. Skoleledelsen valgte også, at det ikke skulle have konsekvenser for en elev, at denne tog billeder af A, som eleven siden i strid med gældende regler lagde ud på de sociale medier. A har også andre oplevelser. I forbindelse med en nylig forældretilfredshedsundersøgelse reagerede ledelsen med en beslutning om at ville overvåge A’s kommende forældremøde, fordi undersøgelsen viste et kritisk resultat for hans klasse. Resultatet kan naturligt tilskrives forhold som en høj udskiftning af (...)lærere (...) og fraværet af et fast klasselokale. På trods heraf fastholdt ledelsen imod A’s udtalte ønske at ville overvåge hans kommende forældremøde. Beslutningen må påregnes at kunne have en negativ betydning for A’s autoritet som lærer. Et synspunkt som deles af flere af hans kollegaer. Efterfølgende valgte skoleledelsen at udsende et ikke anonymiseret resultat af forældretilfredshedsundersøgelsen til hele lærerkollegiet, hvilket fik A til at føle sig udstillet overfor sine kollegaer, hvad der også er italesat af kollegaer.

A har således i en ikke grov form udtalt sig på facebook som privatperson om sin egen oplevelse af ledelsen på Y Skole. Ytringen er klart inden for grænsen for offentligt ansattes ytringsfrihed, selvom den stiller ledelsen i et dårligt lys. Offentligt ansatte må ikke mødes med negative ledelsesmæssige reaktioner, når de ytrer sig inden for grænsen for ytringsfriheden, og der er derfor ikke grundlag for en advarsel.

Om høringsbrevet om påtænkt advarsel bemærker vi i øvrigt, at det ikke indeholder en begrundelse for kommunens synspunkt om, at udtalelsen er urimelig grov og åbenbart usand. Derudover sætter kommunen skøn under regel ved allerede nu at meddele, at en det vil medføre uansøgt afsked, hvis A igen overskrider grænsen for ytringsfrihed, skulle den aktuelle sag munde ud i en skriftlig advarsel. ”

A blev herefter [lidt over en måned efter den tjenstlige samtale] meddelt en skriftlig advarsel af X Kommune, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Y Skole har den [dato] 2018 sendt dig et partshøringsbrev i forbindelse med en skriftlig advarsel skolen påtænker at afgive på baggrund af ytringer du havde lagt på facebook. [Personaleafdelingen] har efterfølgende fået sagen til vurdering.

Af partshøringsskrivelsen fremgår det, at Y Skole vurderer at dine udtalelser på [lokalkredsens] offentlige facebookprofil overtrådte grænserne for offentlige ansattes ytringsfrihed.

Det er Y Skoles opfattelse at dit opslag på Facebook: *’Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsen bakker selvfølgelig ubetinget op.* ’ går for langt i forhold til offentlige ansattes ytringsfrihed. Beskyldninger om ledelsens overvågning og forfølgelse af dig, er efter skolens vurdering urimeligt grove og åbenbart usande.

Du har i forbindelse med sagen haft mulighed for at udtale dig. Y Skole har via fagforeningen B modtaget din udtalelse.

Heri lægger du vægt på at dine udtalelser på facebook er begrundet i dine observationer af at ledelsen ser ind i klasse lokalerne hos nogle lærere, men ikke hos andre samt at nogle lærere forfordes i opgavefordelingen. Du beskriver at en elev tog billeder af dig på de sociale medier uden at dette fik konsekvenser for eleven, og i forbindelse med forældretilfredshedsundersøgelsen besluttede ledelsen af de skulle være tilstede ved et møde med forældrene som du som klasselærer skulle stå for og således overvåge dit møde med forældrene.

Skoleleder (...) har kommenteret dit høringssvar og havde følgende kommentarer:

’1. Ledelsen går altid rundt og siger godmorgen. (...)

Sidst at ledelsen var ude i lokale med A og hans klasse, var i foråret, da han selv var kommet og havde spurgt [en afdelingsleder] og [skolelederen] om vi ville være dommere i et projekt (...).

2. I [årstid og årstal] havde en elev taget et billede af A og lagt på [et socialt medie]. A ses fra ryggen. Det var en stor sag, (...). (...)

3. Lige før sommerferien modtog vi resultatet af forældretilfredshedsundersøgelsen. Generelt fik skolen en flot tilfredshed med et gennemsnit på (...) ud af 5 mulige.

Der var dog en klasse, hvis forældre var iøjefaldende utilfredse på næsten alle områder i undersøgelsen.

Af netop den begrundelse valgte vi ikke at offentliggøre resultatet inden sommerferien, da alle skulle gå på ferie uden at have en ’kritisk undersøgelse’ med sig.

Efter ferien besluttede vi i samarbejde med tillidsmanden en proces for, hvordan vi i denne situation ville melde undersøgelsen ud.

[Den ene afdelingsleder], som har haft et godt samarbejde med A, tog A ind til en snak om resultatet for den pågældende klasse, da han er klasselærer for klassen.

I deres snak gjorde [afdelingslederen], A opmærksom på, at det ikke var 'hans' resultat, men skolens og vi sammen skulle finde ud af, hvorfor forældrene i denne klasse ikke var så glade for skolen. I den forbindelse tilbød [afdelingslederen] at deltage i forældremødet, da han, og hans nye kollega ((...)lærer) ikke skulle stå alene. Yderligere fortalte vi også at skolens undersøgelse blev sendt ud til alle og begrundelsen for det. Det er skolens undersøgelse.

Samme dag, hvor vi bliver gjort opmærksom på A opslag på Facebook, kommer A ind til [skolelederen] og siger, (...). [Skolelederen] siger med det samme, at han kun skal se det som et tilbud, for at vise ham, at vi ligeså meget er en del af det resultat. [Afdelingslederen] ville kun med for at hjælpe med at svare på evt. spørgsmål fra forældrene.

Hvis han helst vil klare det selv, må han gerne det. Så det aftalte vi. '

[Personaleafdelingen] har på den baggrund vurderet om, dine ytringer på facebook gik for lang i forhold til offentlige ansattes ytringsfrihed, og der er foretaget en samlet vurdering af sagen. Det er fortsat X Kommunes opfattelse at dine ytringer om skoleledelsen var urimeligt grove og åbenbart usande.

X Kommune tildeler dig på den baggrund en skriftlig advarsel. Advarslen får den betydning, at skulle det igen opleves at du går for lang i forhold til din ytringsfrihed, vil dette få konsekvenser for din ansættelse i form af en opsigelse. ”

Den 1. november 2018 klagede fagforeningen B til mig over bl.a. advarslen af [dato] 2018. Foreningen skrev i den forbindelse bl.a. følgende til mig:

”Det er vores opfattelse, at advarslen krænker A's ytringsfrihed som offentligt ansat. Derudover klager foreningen over den sagsbehandling, som kommunen har gennemført op til og med meddelelsen af den tjenstlige advarsel.

...

Sagens omstændigheder:

Optakt til den tjenstlige samtale

A har siden [dato og årstal] været ansat som lærer i X Kommune med tjeneste på Y Skole. Aktuelt som klasselærer for (...).

Før sommerferien 2018 blev der gennemført en undersøgelse blandt forældre til skolens elever, hvor de blev spurgt om deres tilfredshed med skolen indenfor en række forskellige parametre (lærere, ledelse, fysiske rammer etc.). Undersøgelsen viste, at der for A's daværende [klasse] var en generel utilfredshed blandt elevernes forældre. Det førte til, at der efter sommerferien blev afholdt et møde mellem A og skolens souschef, hans nærmeste leder. Ved mødet meddelte souschefen, at hun ønskede at deltage i klassens forældremøde i september. Dette anså A for problematisk, fordi det ville udhule hans autoritet

som klasselærer, og fordi undersøgelsens resultat for hans klasses vedkommende skulle ses i lyset af, at klassen havde haft [stor udskiftning blandt lærere i et bestemt fag inden for en kort årrække], samt at der var et stort ønske fra eleverne og disses forældre om at få et fast klasselokale. Dertil havde hverken ledelsen eller A på noget tidspunkt modtaget kritiske e-maile eller andre skriftlige klager fra forældregruppen. Souschefen stod imidlertid fast på beslutningen om at ville deltage i forældremødet. Mødet og dialogen med souschefen efterlod A med en følelse af, at souschefen ikke havde lyttet til ham og samtidig gjort undersøgelsens resultat til hans ansvar. Blandt flere af hans kollegaer var der enighed om, at ledelsens deltagelse i forældremødet ville stække hans autoritet som lærer.

Den følgende mandag – den [dato] – udsendte skoleledelsen resultatet af forældretilfredshedsundersøgelsen til alle medarbejdere på Y Skole. (...) I løbet af tirsdagen tog souschefen flere gange fat i A med henblik på at lægge en strategi for forældreinddragelse på det kommende forældremøde. (...).

Torsdag den [dato] forstyrrede souschefen gentagende gange A i hans planlagte forberedelse af undervisning og (...). Da der stadig var mere end tre uger til forældremødet, og det samtidig var nødvendigt for A at bruge tid på at forberede sin undervisning, bad han souschefen om at mødes om fredagen, så han kunne fortsætte sin undervisningsforberedelse. Ved en af kontakterne om torsdagen fortalte A, at han havde følt sig (...), hvilket souschefen imidlertid valgte at forbigå i tavshed.

Efter arbejde skrev A nogle opslag på [fagforening B's lokalkreds'] facebookside i forbindelse med, at [lokalkredsen] havde indgået en lokalaftale med X Kommune.

Han skrev blandt andet:

'Tag et kig på Y Skole. Den er helt gal. Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsen bakker selvfølgelig ubetinget op. Men det er jo klart, når [antal personer] fra den skoles ledelse er blevet oplært af kredsen! ! ! '

I et andet opslag på [lokalkredsens] facebookside skrev han:

'Desuden har kredsen vendt det blinde øje til når uduelige og inkompetente tidligere TR'ere, der ikke kan undervise, sidder i lukrative pampertilstillinger, mens de øvrige kollegaer løber stærkere. '

...

Dagen efter blev A tilsagt skolelederens kontor, hvor han i overværelse af en kollega blev skældt ud for det første opslag. (...)

Efter således at have været skældt hæder og ære fra sendte A om eftermiddagen en e-mail til skolelederen [, hvor han undskyldte for sine kommentarer på Facebook].

...

Om den skriftlige advarsel [dato]

...

Derudover er der intet i skolelederens kommentarer, der fratager A sin oplevelse af ledelsens adfærd. Endelig har kommunen helt undladt at forklare, hvorfor A's ytring er urimeligt grov eller åbenbart usand.

Han føler sig faktisk overvåget og forfulgt af ledelsen. ”

I et brev af 20. december 2018 bad jeg X Kommune om en udtalelse om den advarsel, som kommunen havde meddelt A for hans ytringer på Facebook.

Jeg bad X Kommune om at udtale sig nærmere om, på hvilken måde kommunen mente, at A's kommentar på Facebook strider mod reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. I den forbindelse bad jeg særligt kommunen oplyse den nærmere begrundelse for, at ytringen af X Kommune er anset for at være urimeligt grov og/eller åbenbart usand.

Jeg bad desuden X Kommune udtale sig om, på hvilken måde kommunen mente, at offentligt ansattes ytringsfrihed begrænses af en loyalitetsforpligtelse samt krav om, at offentligt ansatte i første omgang fremsætter en eventuel kritik internt over for ledelsen. Jeg bad endvidere kommunen om at udtale sig om, hvorvidt dette var indgået i grundlaget for den meddelte advarsel.

Endvidere bad jeg X Kommune om i udtalelsen at forholde sig til det, som fagforeningen B havde anført i klagen til mig om, at den meddelte advarsel i sin angivelse af retsvirkningen ved gentagelse ikke overholdt gældende regler om meddelelse af advarsler, herunder forbuddet mod at sætte skøn under regel.

I et andet brev af samme dag meddelte jeg fagforeningen B, at jeg samtidig havde besluttet, at jeg på det foreliggende grundlag ikke ville indlede en undersøgelse i anledning af de øvrige forhold, som fagforeningen B havde anført. Jeg henviste i den forbindelse til § 16, stk. 1, i ombudsmandsloven (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013 om Folketingets Ombudsmand), hvoraf det fremgår, at ombudsmanden selv afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse. Jeg lagde bl.a. vægt på, at Y Skole i forbindelse med partshøringen den [dato] 2018 havde beklaget forløbet omkring den tjenstlige samtale [seks dage inden].

I et brev af 29. januar 2019 modtog jeg en udtalelse fra X Kommune om sagen. Af udtalelsen fremgik bl.a. følgende:

”X Kommune er fortsat af den opfattelse at A's gik for langt i forhold til offentligt ansattes ytringsfrihed med hans opslag på Facebook:

’Tag et kig på Y Skole. Den er helt gal. Ledelsen overvåger og forfølger folk, og kredsens bakker selvfølgelig ubetinget op. Men det er jo klart, når [antal personer] fra den skoles ledelse er blevet oplært af kredsens! ! ! ’

X Kommune mener at opslaget både er urimeligt groft og også åbenbart usandt. Til støtte for den argumentation skal X Kommune henvise til ombudsmandens udtalelse 2017-1 i forbindelse med en kommunalt ansat seniorjobbers udtalelse på Facebook om kommunens direktør. Seniorjobberen beskrev kommunaldirektøren som *’en person der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence. ’*

X Kommune vurderer, at der er tale om sammenlignelige udtalelser både i forhold til udtalelsernes grovhed, samt de faktisk forkerte og udokumenterede påstande der bliver ytret på Facebook i de to

sager. Fagforeningen B har ligeledes i deres klage kort beskrevet sagen omkring seniorjobberen og konkluderet, at der alene er tale om en sag der vedrører kommunaldirektøren som person. Hvorimod A's udtalelse er rettet mod ledelsesstilen. X Kommune er derimod af den opfattelse at der er tydelige referencer til, at udtalelsen er personhenførbart dels i forhold til, at der er tale om skolens ledelse bestående af (...). Herudover konkretiserer A sin kritik med uddybning af, at [antal] personer i ledelsen er oplært i kredsen. I den forbindelse kan X Kommune uddybende oplyse at [lokalkredsen] er fagforeningen B's lokale afdeling i X Kommune. [Lokalkredsen] er bestående af en formand og [antal] medlemmer af bestyrelsen som er valgte tillidsrepræsentanter ansat i X Kommune. [Lokalkredsen] har et forretningsudvalg bestående af [antal] medlemmer af bestyrelsen. (...) kan være medlemmer af [lokalkredsen]. Når A således italesætter '[antal personer] der er oplært i kredsen' vil det for alle lærere på Y Skole være klart at det er tale om (...).

Vedrørende udsagnets grovhed har X Kommune undersøgt definitionerne på overvågning og forfølgelse iflg. Sproget.dk. Definitionerne er set i den kontekst de er skrevet om, at noget er helt galt på skolen, og derfor vil forståelsen af udtrykkende skulle fortolkes som:

Overvåger – systematisk holder øje med henblik på kontrol. (krænkende i forhold privat livets fred.)

Forfølger – Løbende at udsætte en person for gener, plager eller lignende.

Ud fra disse definitioner, er det X Kommunes opfattelse at udsagnet også er groft ud over en rimelig grænse, da udtalen netop også i høj grad er udskældende og frembragt med henblik på at skabe en ringeagt i forhold til skolens ledelse, ved at nedsætte den agtelse som de personer der indgår i skolens ledelse har i andres øjne.

Efter X Kommunes opfattelse er A's udtalelse derfor af samme karakter som i sagen omkring kommunaldirektøren Ombudsmandens udtalelse 2017-1. Der er i sagen tale om en udtalelse som ikke er nærmere sandsynliggjort eller dokumenteret, som er en personhenførbart beskyldning.

I nærværende sag er der netop også tale om en beskyldning, X Kommune er af den opfattelse, at den er personhenførbart og efterlader et billede af personer i ledelsen, der i et ikke uvæsentligt omfang overvåger og forfølger deres ansatte. X Kommune skal samtidig bemærke at hvis A's udtalelse omkring ledelsen således skulle være sandfærdig, ville ledelsen have gjort sig skyldige i en tjenesteforseelse som ville resultere i disciplinære sanktioner fra forvaltningens side.

Højesteret har i deres præmisser i forbindelse med en sag om hvorvidt ytringer var æreskrænkende efter en strafferetlig vurdering, fastslået at også konteksten ytringerne er fremsat i, samt på hvilken baggrund ytringerne er fremsat ligeledes er relevant. (UFR 2016.3777 (H)) A's udtalelse på Facebook er anført som et råbende udsagn, idet opslaget er efterfulgt af 3 udråbstegn. Fokus i udsagnet er på, at noget er helt galt på skolen. Udsagnet har baggrund i A's følelser, og er derfor ikke et faktuel baseret og sandfærdigt billede af ledelsens dispositioner, men et spørgsmål om, som fagforeningen B også i deres klage skriver det, de følelser A har. Subjektive følelser er således ikke dokumenterbare påstande og derfor i lyset af ombudsmandens udtalelse i sag 2007-1 ikke nærmere dokumenteret eller sandsynliggjort. Ydermere er ytringerne på Facebook indeholdt i en tråd hvor A ved hjælp af en vred 'emoji' udtaler sin foragt for en først en indgået lokalaftale, herefter skolens ledelse, [fagforeningen B's lokalkreds] og slutteligt [antal]

kolleger. Hvorfor konteksten også synes at være et udtryk for en stor vrede/frustration som han i en udkældende form frembringer på Facebook i form af subjektive påstande.

Skoleder (...) har i forbindelse med X Kommunes udtalelse udarbejdet nedenstående redegørelse hvorfor skolen mener, at A's udtalelse ikke er sandfærdig og urimeligt grov. Skolelederen har punkt for punkt, konkret redegjort for de situationer A i høringssvaret af [dato] 2018 underbygger sin udtalelse med:

- 1) ...om situationer, hvor ledelsen ser ind i klasselokalerne hos nogle lærere og ikke andre
- 2) .. ligesom det virker som, om nogle lærere forfordes i opgavefordelingen.
- 3) ... Skoledelen valgte også, at det ikke skulle have konsekvenser for en elev, at denne tog billeder af A, som eleven siden i strid med gældende regler lagde ud på de sociale medier.
- 4) ... I forbindelse med en nylig forældretilfredshedsundersøgelse reagerede ledelsen med en beslutning om at ville overvåge A's kommende forældremøde, fordi undersøgelsen viste et kritisk resultat for hans klasse.

ikke anonymiseret resultat af forældretilfredshedsundersøgelsen til hele lærer -kollegiet, hvilket fik A til at føle sig udstillet overfor sine kollegaer, hvad der også er italesat af kollegaer.

1. Ledelsen går altid rundt og siger godmorgen. (...) Ledelsen var ude i klasselokalet med A og hans klasse, i foråret 2018, da han selv var kommet og havde spurgt [den ene afdelingsleder] og [skolelederen] om vi ville være dommere i et projekt (...). I efteråret 2018 har ledelsen meddelt, at de i forbindelse med at bliver skarpere på (...), vil komme rundt i alle klasser. Konkrete besøg bliver altid udmeldt på forhånd.

2. Ledelsen ved ikke hvad A hentyder til. På skolen er der åben fagfordeling og døren står altid åben hos både ledelse og tillidsmand omkring ens opgavefordeling.

For nogle år siden kom A ind til ledelsen og ønskede at blive (...). I fagfordelingen efter fik A sit ønske opfyldt. (...)

Som en del af det opslag A lagde på Facebook, var der yderligere skrevet en kritik af hans kollegaer, så muligvis kan det være det, som A hentyder til. I hvert fald har A aldrig omtalt hans bekymringer omkring opgavefordelingen, trods det at der har været evaluering af formen i medudvalget flere gange.

...

3. I [årstid og årstal] havde en elev taget et billede af A og lagt på [et socialt medie]. A ses fra ryggen. Det var en stor sag, (...). (...) A har aldrig sagt noget om, at han ikke følte at sagen var blevet behandlet, eller han ikke fik hjælp og opbakning. Når A i Høringssvaret beskriver, at der ikke blev taget konsekvens omkring sagen er ledelsen meget uforstående.

3. Lige før sommerferien modtog vi resultatet af den nationale forældretilfredshedsundersøgelsen. Generelt fik skolen en flot tilfredshed med et gennemsnit på '(...)' ud af '5' mulige.

Der var dog en klasse, hvis forældre var iøjefaldende utilfredse på næsten alle områder i undersøgelsen. Det er vigtigt at pointere at undersøgelsen resultat kommer i en samlet rapport.

Af netop den begrundelse valgte vi ikke at offentliggøre resultatet inden sommerferien, da alle skulle gå på ferie uden at have en 'kritisk undersøgelse' med sig.

Efter ferien besluttede vi i samarbejde med tillidsmanden en proces for, hvordan vi i denne situation ville melde undersøgelsen ud. (...) (afdelingsleder) og A havde efter ferien snak om resultatet for den pågældende klasse, da han er klasselærer for klassen.

I deres snak gjorde [afdelingslederen] A opmærksom på, at det ikke var 'hans' resultat, men skolens og at vi sammen skulle finde ud af, hvorfor forældrene i denne klasse ikke var så glade for skolen. I den forbindelse tilbød [afdelingslederen] at deltage i forældremødet, da A og hans nye kollega ((...)lærer) ikke skulle stå alene.

Yderligere fortalte vi også at skolens undersøgelse blev sendt ud til alle. På skolen havde vi en retningslinje om, at alle skulle kunne tilgå data for at få oplysninger, men også fordi at ingen har et ansvar alene.

Samme dag, hvor vi bliver gjort opmærksom på A's opslag på Facebook, kommer A ind til [skolelederen] og siger, at (...). [Skolelederen] siger med det samme, at han kun skal se det som et tilbud, for at vise ham, at vi ligeså meget er en del af det resultat. [Afdelingslederen] ville kun med for at hjælpe med at svare på eventuelle spørgsmål fra forældrene. Hvis han helst vil klare det selv, må han gerne det. Så det blev aftalen.

...

X Kommune konkluderer derfor at A's udtalelse både var urimeligt grove overfor tydeligt identificerbare personer, og samtidig var udsagnet i henhold til skolelederens redegørelse også åbenbart usandt. Derfor har X Kommune tildelt en skriftlig advarsel for udtalelsen, og det er også fortsat kommunens opfattelse at udtalelserne på Facebook gik ud over grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

...

I nærværende sag har skoledelen først holdt den tjenstlige samtale på skolen, hvor formålet var at give en skriftlig advarsel. I den oprindelige udleverede skriftlige advarsel var formuleringen, at der var tale om brud på loyalitetspligten. Forvaltningen bliver ved afslutningen af den tjenstlige samtale kontaktet og forvaltningen bliver således opmærksom på skoleledelsens tilgang til samtalen, og den på daværende tidspunkt udleverede advarsel. Advarslen blev derfor trukket tilbage, og der blev foretaget en partshøring med henblik på at tildele en skriftlig advarsel på et fornyet grundlag.

X Kommune mener ikke at offentligt ansattes ytringsfrihed kan underlægges en yderligere begrænsning, ved hensynet til en loyalitetspligt end de grænser der i henhold til justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed er gældende, herunder eksempelvis hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne, freds- og æreskrænkende ytringer eller urimeligt grove og/eller usandfærdige ytringer.

...

X Kommune er ikke af den opfattelse, at der i forbindelse med partshøringen eller den endelige afgørelse om tildelingen af advarslen har været sat skøn under regel. For at gyldigheden af advarslen er til stede, skal advarslen indeholde en beskrivelse af den uønskede adfærd, begrundelse for advarslen, og en konkret beskrivelse af konsekvensen ved af en gentagelse af forholdet advarslen er givet for. Hvis advarslen eventuelt senere skal have en virkning vil der altid være tale om, at et opsigelsesgrundlag konkret skal

vurderes i forhold til sagens omstændigheder ligesom en eventuel opsigelse på baggrund af en tjenstlig forseelse, vil skulle foretages på baggrund af en separat partshøring. Hele vurderingen af sagligheden i forhold til den tjenstlige opsigelse vil ligeledes afhænge af sagens omstændigheder, samt om der forud for opsigelsen er givet en skriftlig advarsel.

Der er tale om at X Kommune i henhold til ansættelsesretten skal kunne dokumentere at modtageren af advarslen, var klar over at der er tale om en alvorlig sanktion, der i gentagelsestilfælde vil få konsekvenser for ansættelsen, herunder også en oplysning om hvilken konsekvens en gentagelse af adfærden kan få. ”

I en e-mail af 7. marts 2019 sendte fagforeningen B mig sine bemærkninger til X Kommunes udtalelse i sagen. Foreningen skrev bl.a. følgende til mig:

”Vi er sammen med A enige med X Kommune i, at hans udsagn om, at ledelsen overvåger og forfølger folk, er et negativt kritisk udsagn. Kommunens slutning om, at A har tilstræbt ’at skabe en ringeagt af’ enkeltmedlemmer af skolens ledelse, herunder som privatpersoner, er imidlertid forkert. Han har således kritiseret ledelsesstilen, hvilket intet siger om de enkelte medlemmer af ledelsen som privatpersoner. Det må således være åbenlyst, at A’s udsagn handler om, at han oplever en skoleledelse, der i udøvelsen af ledelsesopgaven over for ham og andre er mere end nidkær i forhold til, hvad han oplever som rimeligt. Berettigelsen af hans udsagn understreges i øvrigt af sagens indhold, hvor ledelsen notorisk interesserer sig for og griber ind over for, hvad han som privatperson udtaler om at være ansat på Y Skole.

I forhold til grovheden af A’s udsagn om, at skoleledelsen overvåger og forfølger folk, sidestiller X Kommune dette med seniorjobberens udsagn i sag nr. 2017-1 om, at kommunaldirektøren ’måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence’.

Vi er uenige i, at udsagnene kan sidestilles. Seniorjobberen beskrev med sit udsagn kommunaldirektøren som en person, der i et ikke uvæsentligt omfang lyver, hvilket objektivt er et karaktertræk, som både må være særligt diskvalificerende for den øverste embedsmand i en politisk organisation og personligt ringeagtende ud fra en almindelig værdibaseret opfattelse af løgnere. A udtalte sig på [lokalkredsens] facebookside om sin egen subjektive oplevelse af en ledelsesstil, som han ønskede at gøre opmærksom på. Seniorjobberen kunne ikke underbygge sin påstand om, at kommunaldirektøren var løgnagtig; ej heller med egne eksempler/oplevelser, mens A over for kommunen har redegjort for situationer/episoder, som han selv har oplevet, og som begrundet hans udsagn om, at skoleledelsen overvåger og forfølger ham/folk. Det vil i øvrigt være vidtgående, hvis offentligt ansatte skulle være afskåret fra at give udtryk for en egen oplevelse om, at de føler sig overvåget og forfulgt af deres ledelser. Hvordan X Kommune ansættelsesretligt forholder sig til en skoleledelse, der overvåger og forfølger en eller flere af sine ansatte, er næppe relevant for den konkrete sag.

X Kommune har omhyggeligt redegjort for, hvorfor A’s udtalelse er personhenførbart. Også her skyder kommunen imidlertid ved siden af laden fra tre meters afstand. A har ikke ytret et ord om, at det konkret er (...), som (...) har siddet i [lokalkredsens] forretningsudvalg, som overvåger og forfølger folk. Udsagnet ’..., og kredsens bakker selvfølgelig ubetinget op. Men det er jo klart, når [antal personer] fra den skoles ledelse er blevet oplært af kredsens! ! ! ’ beskriver alene A’s egen mistanke om, at [lokalkredsens] passivitet over for, hvad han oplever som en grænseoverskridende ledelsesstil, skyldes det forhold, at [antal] tidligere medlemmer af [lokalkredsens] forretningsudvalg nu indgår i skoleledelsen; i.e. kammera-

teri fra [lokalkredsens] side. Faktisk oplyser A efter skolelederens eget udsagn også dette allerede [under samtalen dagen efter sine kommentarer på Facebook], jf. referatet af den tjenstlige samtale, side 2, under midten. Den del af hans udsagn er således en anklage mod [lokalkredsen] ikke skoleledelsen, hvilket X Kommune efter både A's og vores opfattelse for det første burde kunne indse og for det andet burde/bør blande sig udenom.

(...) Derudover fratager skolelederens udsagn ikke A hans oplevelse. Det skal måske understreges, at vi i høringssvaret om påtænkt advarsel ikke gav en udtømmende beskrivelse af episoder/eksempler, som underbygger A's oplevelse. Det fremgår således, at 'A's oplevelse handler blandt andet om situationer, hvor ...'. Kommunen har imidlertid ikke ønsket dette uddybet. Og da vi grundlæggende mener, at A ikke er forpligtet til at føre sandhedsbevis for, hvordan hans subjektive oplevelse af ledelsen er, valgte vi i første omgang ikke at lave en fuldkommen opremsning af episoder/eksempler. Pointen er, at A's ytring om sin oplevelse af ledelsesudøvelsen på Y Skole åbenlyst ikke er åbenbar urigtig.

Hverken A eller fagforeningen B kan uddrage en mening om X Kommunes syn på den ansattes loyalitetspligt fra det sidste afsnit under 2.2. i kommunens brev.

Betydningen af kommunens entydige formulering af advarslen har været og er for A som modtager, at han ikke været i tvivl om, at han vil blive afskediget, hvis han igen ytrer sig på en måde, som måtte falde skoleledelsen for brystet. I konsekvens heraf har han valgt helt at afstå fra at ytre sig offentligt om Y Skole og i øvrigt også om [lokalkredsen], herunder lærernes tillidsrepræsentant på skolen. Det er muligt, at X Kommune internt ikke er i tvivl om, at den ikke har sat skøn under regel, men dette var kommunen indtil fremsendelsen af sit brev af 29. januar 2019 den eneste, der vidste. ”