



2018-12

Advarsel for Facebook-opslag var i strid med offentligt ansattes ytringsfrihed. Kritik skulle ikke fremsættes internt først

En medarbejder ved den kommunale hjemmepleje kritiserede lederen og arbejdsmiljøet i et opslag på en Facebook-gruppe for ansatte i hjemmeplejen. Medarbejderen kritiserede lederen for at have overfuset hende uberettiget og skrev, at det ikke var første gang. Hun nævnte også, at der havde været flere klager over lederen og arbejdsmiljøet, og at fagforeningen derfor nu havde taget initiativ til et møde for alle medarbejdere.

Opslagene kom også ud til personer uden for gruppen, og kommunen indkaldte medarbejderen til en tjenstlig samtale. Efter kommunens opfattelse var ordvalget og tonen i hendes opslag for groft, ligesom der var udokumenterede oplysninger om, at der var flere klager over lederen. Medarbejderen modtog efterfølgende en skriftlig advarsel.

Udsagnet om, at medarbejderen var blevet overfuset uberettiget af sin leder, lå efter ombudsmandens opfattelse klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Ombudsmanden fandt heller ikke, at oplysningen om, at der havde været flere klager, faldt uden for rammerne af denne ytringsfrihed. Kommunens skriftlige advarsel var derfor i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Desuden kritiserede ombudsmanden kommunen for, at der under den tjenstlige samtale blev stillet krav om, at medarbejderen fremover skulle gå til ledelsen eller bruge de interne systemer til kritik af forhold i hjemmeplejen.

Ombudsmanden henstillede til kommunen at genoptage sagen om den skriftlige advarsel og i den forbindelse også præcisere over for medarbejderen, at hun som offentligt ansat havde ret til at fremføre sin kritik af hjemmeplejen offentligt uden først at have rejst kritikken internt.

(Sag nr. 17/04641)

13. april 2018

Ansættelses- og
arbejdsret

9.9

Menneskerettigheder

1.5

Statsforfatningsret

3.2

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Herunder gengives ombudsmandens udtalelse i sagen:

Ombudsmandens udtalelse

1. Hvad handler sagen om?

Fagforening A har på vegne af B klaget til mig over X Kommunes afgørelse af 19. september 2017 om at tildele hende en tjenstlig advarsel for indholdet af to opslag på Facebook den 15. august 2017.

Opslagene er gengivet nedenfor under pkt. 2.

Efter opslagene blev B indkaldt til møde i kommunen den 28. august 2017 og til tjenstlig samtale den 5. september 2017.

X Kommune har på min anmodning den 8. februar 2018 udtalt sig om, hvorvidt den tjenstlige advarsel er i overensstemmelse med reglerne og principperne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Kommunen har også udtalt sig om kommunens tilkendegivelse i referat af 6. september 2017 (fra den tjenstlige samtale den 5. september 2017) om, at hvis B "fremover oplever forhold i hjemmeplejen, som hun gerne vil drøfte, skal hun benytte de eksisterende og mere effektive kanaler ved at henvende sig til sine ledere, TR/AMR eller evt. fagforening A".

Jeg tager under pkt. 3 (den tjenstlige advarsel) og pkt. 4 (kommunens tilkendegivelse) stilling til disse forhold.

2. Opslagene på Facebook

B's to opslag på Facebook den 15. august 2017 skete i en gruppe for medarbejdere i hjemmeplejen i Y, men kom ifølge X Kommune hurtigt til kendskab for personer uden for gruppen.

Opslagene lyder således:

1. opslag:

"Hej med jer!

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Til orientering har jeg i dag kontaktet A pga C der i dag overfusede mig uberettiget og bedt dem om at hjælpe til en løsning. Grunden til min beslutning om at inddrage A nu, er truffet da jeg gennem 13 år har oplevet det selv flere gange og også hørt flere andre blive talt grimt til og overfuset på samme facon.

Så håber at der kommer en forandring nu med fælles hjælp.

Der har efter A's udsagn været flere sager omkring klager over C i løbet af sommeren og disse bliver nu samlet sammen."

2. opslag:

"Der er planlagt stormøde på A i næste uge for alle medarbejdere, OGSÅ FOR IKKE MEDLEMMER ufaglærte osv. ... fra Y Hjemmepleje i den kommende uge.

Der vil blive informeret fra A og når jeg kender dato og kl slår jeg det op herinde.

Giv andre besked herom.

Skulle der være ansatte medarbejdere som ikke er medlem i gruppen her så tilføj dem.

Fortæl budskabet: A indkalder, da der er bekymring og medlemmer der har sendt klager ind til A om det psykiske arbejdsmiljø mm i Y Hjemmepleje".

3. Den tjenstlige advarsel

3.1. X Kommune har i sin udtalelse af 8. februar 2018 anført, at B på Facebook valgte at anvende en negativ og grov tone i beskrivelsen af sin leders adfærd under en episode den 15. august 2017.

Kommunen har også bemærket, at B har fortrudt og undskyldt sine opslag, hvilket for kommunen understreger, at hun overreagerede i situationen. Dette bekræftes ifølge kommunen af beskrivelser af episoden udarbejdet af lederen og to medarbejdere.

Kommunen har desuden anført følgende:

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

”På baggrund af en samlet vurdering af opslagenes ordvalg, tonen og de udokumenterede oplysninger om flere klager over lederen og arbejdsmiljøet ved hjemmeplejen, er det kommunens vurdering, at der var grundlag for at tildele B en skriftlig advarsel herunder, at advarslen er i overensstemmelse med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.”

3.2. Reglerne og principperne om offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår af Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016, som er en genudgivelse af ministeriets tilsvarende vejledning nr. 87 af 14. september 2006 i en sprogligt forenklet form.

Om begrænsninger i ytringsfriheden fremgår bl.a. følgende af vejledningen:

”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.”

Sagen FOB 2017-1, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside, indeholder en omtale af min praksis i forhold til, hvornår en ytring er så urimelig grov, at den falder uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Det er bl.a. anført, at offentligt ansatte – på lige fod med andre borgere – må kunne udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot ytringerne ikke derved bliver åbenbart urigtige eller urimeligt grove. Jeg henviser også til sagen FOB 2018-8, ligeledes offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside.

3.3. I sig selv ligger B's udsagn om, at hun den 15. august 2017 uberettiget blev overfuset af sin leder, klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Efter min opfattelse ændres dette forhold ikke af, at lederen og to andre medarbejdere i hjemmeplejen har oplevet og beskrevet (dele af) episoden den 15. august 2017 anderledes end B.

Jeg henviser i den forbindelse til, at det fremgår af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed, at beskyttelsen indebærer, at offentligt ansatte på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde. B's opslag om episoden den 15. august 2017 fremstår som en personlig vurdering på grundlag af egne oplevelser. Det fremgår i den forbindelse af sagen,

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

at baggrunden ifølge B bl.a. var, at hun under episoden oplevede sin leder som vred og angribende i sit tonefald. Referaterne fra X Kommunes møde den 28. august 2017 og den tjenstlige samtale den 5. september 2017 med B omhandler bl.a. drøftelser om, at den samme episode kan opfattes forskelligt af de implicerede.

Samtidig finder jeg, at det er uden betydning for vurderingen af, om indholdet af B's udtalelser i opslagene ligger inden for rammerne af gældende ret (vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed), at hun på mødet den 28. august 2017 og under den tjenstlige samtale den 5. september 2017 gav udtryk for, at hun undskyldte og fortrød opslagene.

Heller ikke B's udtalelse om, at der ifølge A's udsagn havde været flere klager over lederen og arbejdsmiljøet i hjemmeplejen, falder efter min opfattelse uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg henviser til, at A's lokalafdeling i Z den 12. september 2017 oplyste X Kommune om, at A havde arrangeret et fællesmøde på baggrund af henvendelsen fra B og andre tilsvarende henvendelser. A oplyste i øvrigt også, at der fra deltagere på fællesmødet blev givet en tilsvarende beskrivelse af lederens adfærd som den, B havde givet udtryk for.

3.4. Det fremgår af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed, at en lovlig ytring fra en offentligt ansat ikke i sig selv kan føre til direkte eller indirekte sanktionering.

Det er på den baggrund min opfattelse, at X Kommunes afgørelse af 19. september 2017 om at tildele B en tjenstlig advarsel ikke er i overensstemmelse med reglerne og principperne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

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

4. Kommunens tilkendegivelse

X Kommune har i udtalelsen af 8. februar 2018 oplyst, at der med tilkendegivelsen under den tjenstlige samtale den 5. september 2017 var tale om en mundtlig anbefaling.

Kommunen oplyser, at B's opslag havde en voldsomt negativ effekt på arbejdsmiljøet i hjemmeplejen og i høj grad svækkede medarbejdernes tillid til lederen, ligesom der dannedes alliance mod lederen. På den baggrund blev der ifølge kommunen under den tjenstlige samtale drøftet det fornuftige og hensigtsmæssige i at rejse kritikken via de interne kanaler, som blev anset for

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

at være mere effektive i forhold til at kunne ændre de omhandlede forhold og undgå at påvirke samarbejdet i hjemmeplejen.

Af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår bl.a. følgende:

”En offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at rejse kritikken internt på arbejdspladsen over for f.eks. ledelsen eller en tillidsrepræsentant. I en række tilfælde vil det dog kunne være mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer, bl.a. af hensyn til muligheden for at forbedre de forhold, man finder er kritisable, og af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold på arbejdspladsen. Dette kan arbejdsgiveren dog ikke stille som krav.”

Jeg bemærker, at X Kommunes tilkendegivelse over for B – som gengivet i referatet fra den tjenstlige samtale den 5. september 2017 (jf. ovenfor under pkt. 1) – ikke fremstår som en anbefaling, men derimod som et krav, jf. anvendelsen af ordet ”skal”.

Det finder jeg beklageligt.

Jeg har henstillet til X Kommune, at kommunen i forbindelse med sin genoptagelse af sagen om den tjenstlige advarsel præciserer dette forhold over for B.

Jeg har bedt X Kommune om at underrette mig om resultatet af kommunens genoptagelse af sagen, men foretager mig i øvrigt som udgangspunkt ikke mere i sagen, medmindre A's lokalafdeling i Z eller B klager til mig igen.

X Kommune underrettede mig efterfølgende i et brev af 18. maj 2018 om, at den havde genoptaget sagen og meddelt A, at advarslen var annulleret. Kommunen havde endvidere beklaget over for A, at kommunens tilkendegivelse om, hvordan eventuel fremtidig kritik af kommunen skulle fremsættes, kom til at fremstå som et krav i referatet af den tjenstlige samtale. Kommunen tilkendegav samtidig, at den fremover ville være opmærksom på dette forhold.

Jeg meddelte på den baggrund A og X Kommune, at jeg ikke foretog mig mere i sagen.