



Kommuneqarfik Sermersooq
Kuussuaq 2
Postboks 1005
3900 Nuuk

29. december 2017

Nal. nr./j.nr.: 2017-320-0002

All. nr./brevnr.: 52685

Sull./sagsbeh.: FH

Att.: Kommunaldirektør Lars Møller-Sørensen

ANONYMISERET UDGAVE

Kommuneqarfik Sermersooqs tjenstlige påtale til A

Ved e-mail af 26. januar 2017 med bilag modtog jeg en klage fra advokat E indgivet på vegne af G som mandatar for A over, at Kommuneqarfik Sermersooq den 6. oktober 2016 havde meddelt A en påtale.

A var ansat som skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooq, og påtalen var givet på baggrund af, at han på KNR's hjemmeside havde skrevet en kommentar til en artikel om den danske undervisningsministers besøg på en række grønlandske skoler. Kommentaren var kritisk overfor en af kommunens skoler.

På baggrund af klagen valgte jeg at iværksætte en undersøgelse af sagen. Jeg har nu færdiggjort min undersøgelse.

Det er min opfattelse, at A's kommentar var en lovlig ytring, der klart lå indenfor rammerne af hans ytringsfrihed som skolekonsulent ved Kommuneqarfik Sermersooq. Kommentaren kunne dermed ikke i sig selv danne grundlag for en påtale.

Kommuneqarfik Sermersooq havde endvidere ikke grundlag for at meddele A en påtale med baggrund i følgerne af hans kommentar.

Derfor kunne Kommuneqarfik Sermersooq ikke som følge af kommentaren meddele A en påtale.

Jeg finder endvidere, at Kommuneqarfik Sermersooq i påtalen tegner et meget misvisende billede af de regler, der generelt gælder for A's ytringsfrihed som ansat i kommunen.

Ud fra Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse til mig, forstår jeg, at det har haft betydning for kommunens behandling af sagen, at A's kommentar efter kommunens opfattelse ikke var konstruktiv. Dette efterlader efter min opfattelse alvorlig tvivl om, hvorvidt kommunen har behandlet sagen ud fra en korrekt forståelse af sagens retlige ramme og hvilke begrænsninger, der generelt gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Samlet set finder jeg, at Kommuneqarfik Sermersooq har håndteret sagen i strid med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Det finder jeg overordentligt kritisabelt.

Jeg henstiller, at Kommuneqarfik Sermersooq genoptager A's sag og behandler den i lyset af mine bemærkninger.

Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om at meddele mig, hvad der videre sker i sagen.

Da der efter min opfattelse er begået fejl af større betydning i sagen, har jeg underrettet Lovudvalget i Inatsisartut og kommunalbestyrelsen i Kommuneqarfik Sermersooq i henhold til ombudsmandslovens § 23.

Denne udtalelse vil i anonymiseret form blive offentliggjort på min hjemmeside og optrykt i min beretning for 2017.

Jeg udtaler herefter:

1. Sagens baggrund

Den 30. august 2016 bragte KNR's hjemmeside en historie om, at den danske undervisningsminister skulle besøge flere skoler i Nuuk og Sisimiut, herunder Atuarfik Samuel Kleinschmidt i Nuuk.

Brugerne af hjemmesiden kunne skrive kommentarer til artiklen direkte på KNR's hjemmeside. A, der var tjenestemandsansat skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooq, skrev den 30. august 2016 i en sådan kommentar:

"Man henfalder i mild undren over visdommen i, at man vælger at fremvise en af landets ældste og lavest scorende folkeskoler for den danske undervisningsminister? Er der tale om et departementalt freudiansk slip og underbevidst ønske om, få Danmark til at tage uddannelsesområdet tilbage af humanitære årsager. [Efterfulgt af en smiley; min bemærkning]"

Kommentaren fik Kommuneqarfik Sermersooq til at indkalde A til en tjenstlig samtale, der blev afholdt den 9. september 2016.

Den 6. oktober 2016 meddelte Kommuneqarfik Sermersooq A en tjenstlig påtale med følgende indhold:

"Tjenstlig påtale

Du har i arbejdstiden indlagt en kommentar på KNRs hjemmeside, hvor du kommenterede den danske undervisningsminister og naalakkersuisoq for uddannelsesbesøg på ASK, hvilket betød, at andre helt sikkert forledes til at tro, at det er i embedsmedfør.

Det er ikke acceptabelt, at du kommenterer på en af vores skoler offentligt og sætter skolens kvalitet til debat. Dette er en sag som bør tages internt. Skolens medarbejdere kan med rette opfatte det som en offentlig kritik af dem og deres arbejde.

Hvis og når forvaltningen ønsker vores skolars kvalitet til debat skal vi styre debatten

og være velovervejnet i vores valg af forum, facon og tid/sted.

Derudover er du i din kommentar meget sarkastisk og ironisk samt slet skjult kritisk overfor departementet, som er en af vores tætteste samarbejdspartnere.

Det er ikke acceptabelt at en medarbejder i din position offentligt kritiserer departementet. Slet ikke i embedsmedfør i arbejdstiden på et offentligt forum.

Desuden er du tjenestemand, og derfor skal du opfylde dekrumkravet i tjenestemandsløvens § 12:

Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som udenfor tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid som stillingen kræver.

Denne hændelse vurderer jeg er grundlag for en tjenstlig påtale og forventer hermed, at lignende ikke gentager sig fremover.”

Efter forgæves at have anmodet Kommuneqarfik Sermersooq om at trække påtalen tilbage, klagede advokat E herefter til mig den 26. januar 2017.

På baggrund heraf bad jeg ved brev af 10. februar 2017 Kommuneqarfik Sermersooq om en udtalelse til sagen. Jeg bad i denne forbindelse Kommuneqarfik Sermersooq forholde sig til, om påtalen var givet i overensstemmelse med reglerne for offentligt ansattes yringsfrihed.

Ved brev af 7. april 2017 modtog jeg Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse. Kommunen fastholdt, at påtalen var berettiget.

Jeg sendte herefter udtalelsen til advokat E, og jeg modtog hendes bemærkninger hertil ved brev af 18. juni 2017.

Til sidst i min udtalelse findes en sagsfremstilling med gengivelse af relevante akter.

2. Afgrænsning af min undersøgelse

Efter min opfattelse giver sagen anledning til at overveje, om

Kommuneqarfik Sermersooqs håndtering af forløbet har været i overensstemmelse med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg er opmærksom på, at Kommuneqarfik Sermersooq og advokat E herudover har forskellige opfattelser af, hvad der nærmere ligger i, at A er blevet tildelt en påtale. Jeg forstår det sådan, at der er uenighed om, hvorvidt påtalen har karakter af en advarsel, og om påtalen er en afgørelse i sagsbehandlingslovens forstand.

Fordi jeg som anført indledningsvist finder, at Kommuneqarfik Sermersooq ikke med henvisning til A's kommentar kunne meddele ham en påtale, har jeg valgt ikke at forholde mig nærmere til, om Kommuneqarfik Sermersooq har overholdt de sagsbehandlingsmæssige regler i denne forbindelse. Jeg henviser herved til § 14, stk. 1, i inatsisartutlov nr. 8 af 3. december 2009 om Ombudsmanden for Inatsisartut, hvorefter ombudsmanden afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.¹

Når jeg derfor i det følgende omtaler Kommuneqarfik Sermersooqs skrivelse af 6. oktober 2016 til A som en påtale, ligger der ikke heri en stillingtagen til, om påtalen reelt måtte anses som en advarsel, og om den var en afgørelse i sagsbehandlingslovens forstand.

Kommuneqarfik Sermersooq har til brug for sagen fremsendt uddrag af en række af kommunens interne regelsæt. Jeg har ikke forholdt mig nærmere til, hvordan disse regelsæt forholder sig til reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

¹ Da klagen blev indgivet, inden den nye ombudsmandslov (inatsisartutlov nr. 7. af 1. juni 2017 om Ombudsmanden for Inatsisartut) trådte i kraft den 1. juli 2017, skal klagen behandles efter den gamle ombudsmandslov fra 2009. Det følger af § 30, stk. 3, i den nye ombudsmandslov.

3. Retsgrundlaget for offentligt ansattes ytringsfrihed

3.1. Kort overblik over reglerne

Offentligt ansatte er omfattet af bestemmelserne om ytringsfrihed i grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10. Betydningen af disse regler er nærmere udmøntet i praksis fra både domstole, Folketingets Ombudsmand og Ombudsmanden for Inatsisartut.

Retsgrundlaget i Grønland på dette område er i det væsentligste identisk med retsgrundlaget i Danmark, og jeg inddrager derfor dansk juridisk litteratur, en vejledning fra det danske justitsministerium og praksis fra Folketingets Ombudsmand i min belysning af sagen.

Jeg bemærker, at jeg tilslutter mig Folketingets Ombudsmands forståelse af reglerne og principperne for offentligt ansattes ytringsfrihed, som den fremgår af mine henvisninger til disse sager.

Der gælder en række overordnede principper for offentligt ansattes ytringsfrihed. Først og fremmest er det almindeligt antaget, at en offentlig myndighed gerne må bestemme, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne, og hvad vedkommende i så fald skal sige. Når den offentligt ansatte ikke ytrer sig på myndighedens vegne, men på sine egne, gælder reglerne om ytringsfrihed.

Det er også almindeligt antaget, at offentligt ansatte har vidtstrakt ytringsfrihed, når de ytrer sig på egne vegne – en ytringsfrihed, der dog er underlagt visse begrænsninger. Offentligt ansatte skal således være opmærksomme på, at de ikke bryder deres tavshedspligt. Endvidere må offentligt ansattes ytringer ikke være freds- eller æreskrænkende, ligesom de ikke må være urimeligt grove. Endeligt må offentligt ansatte ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold indenfor eget arbejdsområde.

Ytringer er som udgangspunkt lovlige, hvis de overholder disse krav. Ledelsen af en offentlig myndighed kan f.eks. ikke stille krav om, at en offentligt ansat først forsøger at rejse en kritik internt.

For visse centralt placerede kan hensynet til myndighedens interne beslutningsproces og funktionsevne endvidere begrunde yderligere begrænsninger af ytringsfriheden.

Reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed er nærmere beskrevet i en vejledning fra det danske justitsministerium. I det følgende afsnit vil jeg komme nærmere ind på ministeriets forståelse af reglerne.

3.2. Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed

Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed er beskrevet i Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed, der er en sproglig forenklet genudgivelse af Justitsministeriets vejledning om samme emne fra 2006 (vejledning nr. 87 af 14. september 2006).

Vejledningen giver efter min opfattelse en dækkende beskrivelse af retstilstanden på området, også i Grønland, herunder på tidspunktet, hvor A fremsatte kommentaren. Jeg bringer derfor en række uddrag fra vejledningen nedenfor.

I forordet til Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed er nogle af hensynene bag den gældende retsorden beskrevet:

”Det er afgørende for et velfungerede demokrati, at offentligt ansatte deler deres viden i den offentlige debat.

Offentligt ansattes deltagelse i debatten er ikke kun af betydning for den enkelte ansatte. Den er mindst lige så vigtig for samfundet, fordi offentligt ansatte – i kraft af deres særlige viden og erfaring inden for deres fagområder – kan være med til at højne det faglige niveau i den offentlige debat.”

Vejledningen beskriver også betydningen af, om en ytring er fremsat på egne eller myndighedens vegne:

”Som offentligt ansat er man beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed. Det betyder, at man på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde. Det gælder derudover, når man ikke kun udtaler sig på egne vegne, men også når man samtidig udtaler sig på vegne af andre, f.eks. tillidsrepræsentanter, som udtaler sig kritisk om forholdene på arbejdspladsen på vegne af en medarbejdergruppe.

Beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed gælder kun, når man som offentligt ansat ytrer sig på egne vegne.

Det betyder omvendt, at ledelsen på en offentlig arbejdsplads kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne. Ledelsen kan også fastsætte retningslinjer for indholdet af udtalelser, der fremsættes på myndighedens vegne.

Når man derimod ytrer sig på egne vegne, kan ledelsen ikke kræve, at man først skal indhente tilladelse til at fremføre en påtænkt ytring. Ledelsen kan heller ikke kræve, at man skal orientere ledelsen om ytringer, der fremsættes på egne vegne.

Hvis der er risiko for, at offentligheden fejlagtigt vil kunne opfatte en ytring som udtryk for myndighedens synspunkter, skal man være opmærksom på at præcisere, at man ytrer sig på egne vegne.”

Hensynet til en offentlig myndigheds interne beslutningsproces og funktionsevne, kan som nævnt begrunde en særlig begrænsning i ytringsfriheden for visse offentligt ansatte. Reglerne på området opsummeres som følger i vejledningen:

”Når man skal vurdere, om hensynet til myndighedens interne beslutningsproces og funktionsevne betyder, at man ikke bør udtale sig om et emne, kan man navnlig lægge vægt på følgende momenter:

- Angår ytringen forhold inden for ens eget arbejdsområde?
Begrænsningen vedrører nemlig kun udtalelser om sager inden for ens eget arbejdsområde.
- Hvilken position har man i myndigheden, og hvor tæt har man været på

beslutningsprocessen? Begrænsningen gælder normalt kun centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen. Ansatte med funktioner, der ligger langt fra de politiske og administrative beslutningstagere, og som derfor ikke er eller har været aktivt medvirkende i beslutningsprocessen, vil i almindelighed ikke være underlagt nogen begrænsninger.

- Er ytringen fremsat før eller efter, at en beslutning er truffet?
En ytring, der fremsættes offentligt, før eller i nær tidsmæssig sammenhæng med, at en beslutning er truffet, kan have større skadevirkning for den interne beslutningsproces end en ytring, der fremsættes længere tid efter, at beslutningen er truffet.
- Man har som offentligt ansat en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.”

En offentlig arbejdsgiver kan ikke kræve, at en medarbejder rejser en kritik internt, før den fremsættes offentligt. Om denne problemstilling fremgår følgende i vejledningen:

”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.”

En offentlig myndighed kan stille visse yderligere krav til offentligt ansattes ytringer. Dette beskrives i vejledningen som følger:

”Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. Sådanne udtalelser er strafbare efter bestemmelserne i straffelovens kapitel 27 [i Grønland er dette reguleret i kriminalloven; min bemærkning]. 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.”

I visse tilfælde har offentlige myndigheder mulighed for at reagere på følgerne af lovlige ytringer, f.eks. med såkaldte negative ledelsesreaktioner, såsom afskedigelse. Dette er beskrevet som følger i vejledningen:

”Hvis en offentligt ansat ytrer sig i overensstemmelse med de retningslinjer, der er beskrevet i denne vejledning, er ytringen lovlig. Det betyder, at ytringen ikke i sig selv kan føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering – som f.eks. ændring af den ansattes arbejdsområde, eller at den ansatte ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg.

Der kan dog være tilfælde, hvor følgerne af en lovlig ytring – f.eks. samarbejdsvanskeligheder – er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for, at ledelsen gør brug af de nævnte reaktioner over for den offentligt ansatte.

Ledelsen skal i sådanne tilfælde være særligt opmærksom på de krav, der gælder om, at samarbejdsvanskelighederne skal være betydelige, at vanskelighederne i det væsentlige skal skyldes den ansatte, og at samarbejdsvanskelighederne skal søges løst på den mindst indgribende måde for den ansatte. Ledelsen skal samtidig være opmærksom på, om den kan bevise de nævnte forhold, og at der i den forbindelse stilles krav om, at der skal være et særligt sikkert bevismæssigt grundlag. Derudover skal ledelsen have sig det vægtige hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed for øje.

[...]”

4. Min vurdering af sagen

4.1. Om kommentaren blev fremsat på egne vegne

Jeg vil i forbindelse med min vurdering af sagen gengive det, som jeg opfatter som Kommuneqarfik Sermersooqs hovedsynspunkter. For en udførlig gengivelse af kommunens argumenter i sagen henviser jeg til sagsfremstillingen sidst i udtalelsen.

Som det fremgår ovenfor, er offentligt ansattes ytringsfrihed kun beskyttet, når der er tale om ytringer fremsat på egne vegne.

Det er Kommuneqarfik Sermersooqs opfattelse, at læsere af A's kommentar vil få det indtryk, at kommentaren er fremsat på kommunens vegne. Kommuneqarfik Sermersooq skriver således i påtalen:

”[d]u har i arbejdstiden indlagt en kommentar på KNRs hjemmeside [...], hvilket betød, at andre helt sikkert forledes til at tro, at det er i embedsmedfør.”

I udtalelsen til mig redegør Kommuneqarfik Sermersooq nærmere for, på hvilket grundlag læsere af kommentaren vil kunne opfatte den som et udtryk for kommunens synspunkter. Kommunen anfører bl.a. til støtte for sin opfattelse, at A arbejder i Nuuk, hvor ”de fleste kender hinanden”, og at det derfor, som jeg forstår det, er almindeligt kendt, hvor A arbejder. Kommunen har endvidere inddraget i vurderingen, at A har arbejdet i kommunen i otte år, og at han har en stor berøringsflade med interne og eksterne samarbejdspartnere.

Udgangspunktet for offentligt ansattes ytringsfrihed er, at offentligt ansatte som andre kan deltage i den offentlige debat. Ligeledes kan en offentligt ansat, under hensyn til bl.a. tavshedspligtsreglerne, gøre opmærksom på, at vedkommende har en særlig viden om et område som følge af sit ansættelsesforhold. Herved kan en læser bl.a. vurdere, om der ligger særlige faglige forudsætninger bag et debatindlæg.

Kun hvis der er en risiko for, at en ytring fejlagtigt vil blive opfattet som fremsat på vegne af en myndighed, skal offentligt ansatte præcisere, at ytringen er fremsat på egne vegne.

Jeg henviser i den forbindelse bl.a. til synspunkter i Folketingets Ombudsmands beretning for 1998, s. 319 ff., særligt pkt. 3, samt beretningen for 2006, s. 128 ff.

Jeg kan ikke tilslutte mig Kommuneqarfik Sermersooqs forståelse af denne del af sagen.

Jeg har således meget svært ved at se, hvordan tidspunktet for kommentarens offentliggørelse skulle have nogen betydning for, om den vil blive opfattet som fremsat på vegne af kommunen.

Det forhold, at visse af kommentarens læsere eventuelt måtte være bekendt med, at den er skrevet af en ansat ved Kommuneqarfik Sermersooq, medfører efter min opfattelse ikke i sig selv, at der er en risiko for, at kommentaren vil blive opfattet som fremsat på kommunens vegne.

Samlet set finder jeg, at kommentaren efter sit indhold og ordvalg klart fremtræder som fremsat på A's egne vegne, og jeg ser ingen holdepunkter for at antage, at der er en risiko for, at offentligheden vil kunne opfatte kommentaren som fremsat på Kommuneqarfik Sermersooqs vegne. Ytringen er derfor omfattet af reglerne om ytringsfrihed.

4.2. Om kommentaren overholder reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed

4.2.1. Oversigt

Jeg vil nu vurdere, om kommentaren overtrådte nogle af de begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed, samt om Kommuneqarfik

Sermersooq har foretaget en korrekt stillingtagen til disse begrænsninger.

Først vil jeg dog knytte nogle bemærkninger til Kommuneqarfik Sermersooqs overordnede forståelse af sagens retlige ramme (pkt. 4.2.2).

Herefter vil jeg forholde mig nærmere til de konkrete begrænsninger for offentligt ansattes ytringsfrihed, der har relevans for sagen:

- Om A skulle have været tilbageholdende med at ytre sig på grund af sin position i kommunen (pkt. 4.2.3)
- Om kommunen kunne kræve, at A fremførte kritikken internt (pkt. 4.2.4)
- Om kommentaren var urimeligt grov (pkt. 4.2.5)

Herefter vil jeg opsummere, om kommentaren efter min opfattelse var en lovlig ytring (pkt. 4.2.6).

Afslutningsvist vil jeg tage stilling til betydningen af kommentarens eventuelle følgevirkninger (pkt. 4.3).

4.2.2. Kommuneqarfik Sermersooqs forståelse af sagens retlige ramme

Som nævnt er A's kommentar beskyttet af reglerne om ytringsfrihed. Det betyder bl.a., at A's arbejdsgiver, Kommuneqarfik Sermersooq, kun kunne meddele ham en påtale for kommentaren i sig selv, hvis kommentaren overskred en af de udtrykkelige begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed. Det er i den forbindelse vigtigt at påpege, at kommunen i denne forbindelse ikke har mulighed for at inddrage andre betragtninger. Disse udtrykkelige begrænsninger fremgår som nævnt af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg bemærker i forlængelse heraf, at jeg forstår Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse til mig sådan, at A's kommentar var af en sådan karakter, at han ikke var berettiget til at fremkomme med den på egne vegne. Udtalelsen efterlader endvidere det indtryk, at kommunens forståelse af sagen hviler på en forudsætning om, at det er problematisk, at A's kommentar ikke på "konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold." Kommunen skriver således bl.a. i udtalelsen til mig:

"Det retlige grundlag [for kommunens krav om, at visse former for kritik skal fremsættes internt; min bemærkning] findes i "God adfærd i det offentlige fra 2007", som Kommuneqarfik Sermersooq har lavet et uddrag af og har publiceret på intranettet Sermeeraq, med overskriften "Ytringsfrihed for offentligt ansatte", deri beskrives kommunens retningslinjer ang. ytringsfrihed, tavshedspligt og fremsættelse af kritik og der står følgende: [...] Ledere og medarbejdere bør være bevidste om, at loyalitet mod arbejdspladsen ikke blot betyder, at man udviser respekt for de trufne beslutninger, men også at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold.

[...]

Ledelsen i MIA [Forvaltningen for Børn, Familie og Skole; min bemærkning] anfægter således ikke ytringsfriheden men påpeger, at der i dette tilfælde ikke er tale om, at A på "konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold" [...]"

Jeg stiller mig noget uforstående overfor Kommuneqarfik Sermersooqs synspunkt om, at kommunen ikke har anfægtet A's ytringsfrihed, men blot har påpeget, at hans kritik ikke var konstruktiv. Jeg bemærker, at retningslinjernes formulering om, at kommentaren ikke "på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold", også indgår i kommunens udtalelse til mig om kommentarens grovhed.

Jeg bemærker endvidere, at den nævnte formulering – som kommunen også har anført i udtalelsen – oprindeligt ses at stamme fra vejledningen "God adfærd i det offentlige", som er udgivet i Danmark i 2007 af Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner. Formuleringen optræder desuden under pkt. 11 i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. I begge de nævnte vejledninger handler afsnittet, hvor formuleringen optræder, imidlertid ikke om begrænsninger i offentligt

ansattes ytringsfrihed, men om debat og åbenhed internt på den enkelte arbejdsplads.

Der er da i de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed utvivlsomt heller ikke hjemmel til, at Kommuneqarfik Sermersooq kan stille et krav om, at kommunens medarbejdere kun må udtrykke offentlig kritik på konstruktiv vis. Og jeg finder det meget vanskeligt at forstå, hvordan denne forståelse af offentligt ansattes ytringsfrihed har kunnet finde anvendelse i Kommuneqarfik Sermersooqs behandling af sagen.

På denne baggrund finder jeg, at udformningen af Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse til mig efterlader alvorlig tvivl om, hvorvidt kommunen har behandlet sagen ud fra en korrekt forståelse af sagens retlige ramme, herunder hvilke begrænsninger, der generelt gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

I det følgende vil jeg forholde mig nærmere til, om kommentaren overholdt disse begrænsninger.

4.2.3. A's position i Kommuneqarfik Sermersooq og hensynet til kommunens interne beslutningsproces og funktionsevne

Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, kan hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne betyde, at medarbejderne i særlige tilfælde skal udvise tilbageholdenhed med at ytre sig.

Denne begrænsning gælder kun ytringer indenfor medarbejderens arbejdsområde. Endvidere gælder begrænsningen normalt kun medarbejdere i en central position, der har medvirket i beslutningsprocessen.

Jeg forstår det sådan, at A's position i Kommuneqarfik Sermersooq har haft betydning for kommunens vurdering af sagen. Det fremgår således af

påtaalen, at Kommuneqarfik Sermersooq bemærker, at A's kommentar er:

"[...] slet skjult kritisk overfor departementet, som er en af vores tætteste samarbejdspartnere.

Det er ikke acceptabelt at en medarbejder i din position offentlig kritiserer departementet. Slet ikke i embedsmedfør i arbejdstiden på et offentligt forum."

Kommuneqarfik Sermersooq har uddybet dette synspunkt i udtalelsen til mig. Jeg forstår kommunen sådan, at KNR's artikel, som A kommenterede, omhandler forhold, der ikke hører under kommunens kompetence. Men jeg forstår også kommunen sådan, at fordi A henviser til Atuarfik Samuel Kleinschmidt i kommentaren, berører han sit eget arbejdsområde, fordi han som rådgiver for kommunens fagchef på skoleområdet og skoleinspektørerne generelt er inddraget i beslutninger vedrørende kommunens skoler.

Endeligt anfører Kommuneqarfik Sermersooq følgende om A's position i kommunen:

"A har længe været ansat som lærer i skolerne og som skolekonsulent i Skoleforvaltningen i Kommuneqarfik Sermersooq med fysisk placering i Nuuk og i relation til sidstnævnte står der i ansættelsesbrevet, at han er underlagt de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler og de for denne stilling særligt fastsatte bestemmelser, som den stilling er betroet ham. Se ansættelsesbrev af 14. marts 2014 **bilag 5** igen. Dertil fremgår det af hans stillings- og funktionsbeskrivelse omkring hans ansvar med undertitlen "Medarbejderne i skoleafdelingen skal":

- I samarbejde med skoleafdelingens *partnere opfylde lands- og lokalpolitiske målsætninger* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævning.]
- Behandle alle sager og opgaver seriøst, sagligt og effektivt.
- Løbende vedligeholde deres generelle kompetencer.
- Opnå og vedligeholde ekspertise indenfor et eller flere af skoleafdelingens arbejdsområde.

Til trods for at han ikke har været med i beslutningsprocessen omkring sin kommentar i artiklen, fremgår det af hans nuværende arbejdsområder, at han i samarbejde med *skoleafdelingens partnere skal opfylde lands- og lokalpolitiske målsætninger* [...].

Ledelsen er af den opfattelse, at hans kommentarer ikke må være uforenelige med hans ansættelse og virke i kommune[n], når hans position er central i forhold til samarbejdet med departementet for uddannelse kultur forskning og kirke, især med henblik på, at udtalelsen er fremsat i et offentligt rum som KNRs hjemmeside og Facebook.

Omkring samarbejdspartnere, står der følgende i førnævnte stillings- og funktionsbeskrivelse:

Eksterne samarbejdspartnere andre myndigheder, organer, organisationer. (...)
Konsulenternes øvrige samarbejdspartnere er skolechefen, souschefen, *skolelederne* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævning.], faglige medarbejdere (MISI [Rådgivningscenter om børn og unge; min bemærkning], skolevejledere, Inerisaavik) indenfor skoleområdet.

Skoleinspektør B (B) har med sin kommentar modsagt A, ved at forsvare Atuarfik Samuel Kleinischmidt skolen. Selvom A's kommentar ikke har medført samarbejdsvanskeligheder mellem B og A, efter kommentarens fremsættelse, kan ledelsen ikke acceptere, at en skolekonsulent retter et "verbalt angreb" på ASK skolen og dennes inspektør, som henhører under konsulentens sagsbehandlingsområde."

Jeg deler ikke Kommuneqarfik Sermersooqs forståelse af denne del af sagen. Jeg finder således, at påtalen giver et misvisende billede af, hvilken betydning A's position i kommunen har for hans ytringsfrihed generelt, ligesom jeg heller ikke kan tilslutte mig kommunens vurdering af hans positions betydning for den konkrete sag.

Selve påtalen til A må således efter min opfattelse læses sådan, at Kommuneqarfik Sermersooq finder, at det forhold, at A indtager en central position i kommunens samarbejde med Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke, betyder, at han som privatperson generelt skal afholde sig fra at fremføre kritiske ytringer om departementet.

Efter min opfattelse gælder det utvivlsomt, at A som skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooq ikke er underlagt en sådan generel forpligtelse.

Jeg mener derfor, at påtalen herved tegner et meget misvisende billede af de regler, der generelt gælder for A's ytringsfrihed som skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooq.

Jeg er som nævnt heller ikke enig med Kommuneqarfik Sermersooq i, at A skulle have undladt at offentliggøre den konkrete kommentar af hensyn til kommunens beslutningsproces og funktionsevne.

A's kommentar angår således for det første et forhold, der, som jeg forstår Kommuneqarfik Sermersooq, falder udenfor hans arbejdsområde – beslutningen om hvilke skoler, den danske undervisningsminister skulle se. Det er dog kun ved ytringer, der angår en offentligt ansats eget arbejdsområde, at en offentlig myndighed kan kræve, at en ansat udviser tilbageholdenhed med at ytre sig af hensyn til myndighedens beslutningsproces og funktionsevne. Derfor angår denne del af kommentaren efter min opfattelse ikke forhold, hvor A burde have udvist tilbageholdenhed med at ytre sig.

For det andet henviser A i kommentaren til de generelle forhold på en af Kommuneqarfik Sermersooqs skoler. Jeg forstår det sådan, at dette angår A's eget arbejdsområde. Denne del af kommentaren knytter sig dog ikke til en særlig beslutning fra kommunens side. Jeg har samlet set derfor meget svært ved se, hvilke aspekter af kommunens beslutningsproces eller funktionsevne, der skulle kunne blive påvirket af denne del af kommentaren.

Jeg henviser i den forbindelse til den sag, der er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 1987, s. 237 ff., hvor det bl.a. fremgår:

"[...] at der kræves særlige tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, dels at disse grunde normalt kun vil foreligge i forhold til centralt placerede medarbejdere, der deltager eller har deltaget i den omstridte beslutnings tilblivelse."

På baggrund af kommentarens indhold er det samlet set min klare opfattelse, at denne sag ikke er et sådant særligt tilfælde, hvor A's position i Kommuneqarfik Sermersooq bevirkede, at han af hensyn til kommunens beslutningsproces eller funktionsevne var forpligtet til at udvise tilbageholdenhed med at ytre sig.

Jeg henviser i den forbindelse til de lignende synspunkter, som jeg fremførte i den udtalelse, der er gengivet i min beretning for 2014, afsnit 5.9, særligt udtalelsens pkt. 3.2.

4.2.4. Kommuneqarfik Sermersooqs krav om intern fremsættelse af kritik

Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, kan en offentlig arbejdsgiver ikke stille krav om, at en medarbejder rejser en kritik internt, før den fremføres offentligt.

Derimod er der ikke noget til hinder for, at en offentlig arbejdsgiver giver udtryk for en forhåbning om, at medarbejderne fremsætter en eventuel kritik internt, før medarbejderen f.eks. går til pressen. Jeg henviser til Folketingets Ombudsmands beskrivelse heraf i sin beretning for 1995, s. 432 ff.:

"Det kan ikke give mig anledning til bemærkninger at ledelsen på en offentlig arbejdsplads generelt udtrykker håb eller forventninger om at de ansatte omtaler myndigheden positivt, og at de ansatte benytter de interne systemer til fremførelse af kritik og derfor ikke fremsætter kritik offentligt.

Det er imidlertid efter min mening helt afgørende at ledelsens forventninger eller ønsker formuleres på en sådan måde at de ikke opfattes som tilkendegivelser om retlige grænser for ytringsfriheden:

En offentligt ansat er således som udgangspunkt berettiget til at omtale myndigheden negativt uden at der herved sker tilsidesættelse af loyalitetspligten.

[...]

En offentligt ansat er endvidere berettiget til at fremføre en eventuel kritik offentligt,

uden forinden at anvende de interne systemer (ledelses- og samarbejds-/tillidsmandssystemet).

Hvis kommunen vil anbefale disse interne systemer til fremførelse af eventuel kritik (og konfliktløsning), fører den offentligt ansattes ytringsfrihed således til at kommunen som udgangspunkt *samtidig* må understrege over for de ansatte at retten til i stedet at vælge at fremføre en kritik offentligt ikke begrænses af en sådan anbefaling.”

I påtalen skriver Kommuneqarfik Sermersooq dog bl.a. følgende til A:

”Det er ikke acceptabelt, at du kommenterer på en af vores skoler offentligt og sætter skolens kvalitet til debat. Dette er en sag som bør tages internt. Skolens medarbejdere kan med rette opfatte det som en offentlig kritik af dem og deres arbejde.

Hvis og når forvaltningen ønsker vores skolars kvalitet til debat skal vi styre debatten og være velovervejende i vores valg af forum, facon og tid/sted.”

Kommuneqarfik Sermersooq har uddybet dette synspunkt i udtalelsen til mig. Kommunen anfører bl.a. følgende:

”Som offentlig ansat i Grønland har man samme ytringsfrihed som alle andre borgere i samfundet. Dette er sikret gennem Grundlovens § 77:

”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde påny indføres.”

Det betyder at alle borgere — også offentligt ansatte — frit kan ytre sig om hvad de vil, *uden at skulle spørge om lov først* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævnings]. Ligesom man ikke må forhindres i at ytre sig. Men det at man frit kan ytre sig, betyder også at man skal stå til ansvar for sine udtalelser. [...]

Ledelsen i MIA [Forvaltningen for Børn, Familie og Skole; min bemærkning] anfægter således ikke ytringsfriheden men påpeger, at der i dette tilfælde ikke er tale om, at A på ”konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold”. Det er efter ledelsens vurdering uacceptabelt, at A i hans position, som rådgiver og vejleder for skoleinspektørerne og fagchefen, retter en så slet skjult kritik i det offentlige rum, af en skole han har ansvaret for at rådgive. Ledelsen finder det uacceptabelt, at A i sin kommentar er nedladende overfor Atuarfik Samuel Kleinschmidt skolen, og at han som følge af dette sætter sig i en position, hvor det kan blive enddog meget vanskeligt at

skabe den fornødne tillid, hvorpå rådgivning og vejledning bygges. Ledelsen vurderer at god opførsel på en arbejdsplads, også omfatter at rette kritikken ind på forvaltningens skoleafdeling og skolernes ledelse, i tilfælde af at kritikken bl.a. vedr. skolens dårlige resultater eller skolens dårlige stand, derfor er fagchefen af den opfattelse at, det er god skik at indlede dialog med skoleledelsen om, hvordan førnævnte kan forbedres, og helst ikke gennem de sociale medier og diverse hjemmesider.”

Overordnet forstår jeg udtalelsen fra Kommuneqarfik Sermersooq sådan, at det er kommunens opfattelse, at A's position i kommunen, samt kommentarens grove indhold, bevirker, at han burde have rejst spørgsmålet om kvaliteten af Atuarfik Samuel Kleinschmidt internt og ikke, som det skete, via en kommentar på KNR's hjemmeside. Under udtalelsens pkt. 4.2.3. forholdt jeg mig nærmere til betydningen af A's position i kommunen, mens jeg under pkt. 4.2.5. behandler spørgsmålet om kommentarens grovhed.

Det står mig dog ikke ganske klart, om Kommuneqarfik Sermersooq med ovenstående bemærkninger mener, at A var forpligtet til at rejse kritikken internt, eller om det efter kommunens opfattelse blot havde været mest hensigtsmæssigt. Selve påtalen til A må dog efter min opfattelse læses sådan, at kommunen meddeler A, at han generelt skal undlade at ytre sig offentligt om kommunens skoler. Dette understøttes også af kommunens referat fra den tjenstlige samtale, som blev afholdt forud for, at A blev meddelt påtalen.

Det er min klare opfattelse, at det følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, at Kommuneqarfik Sermersooq ikke kan stille et sådant krav til A.

Jeg mener derfor, at Kommuneqarfik Sermersooq i påtalen også herved tegner et meget misvisende billede af de regler, der generelt gælder for A's ytringsfrihed som skolekonsulent i kommunen.

4.2.5. Kommentarens grovhed

Ifølge Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed kan en offentlig arbejdsgiver stille krav om, at de ansatte ikke ytrer sig i en urimelig grov form om forholdene på arbejdspladsen.

Kommuneqarfik Sermersooq anfører i påtalen, at A's kommentar er "meget sarkastisk og ironisk". Men det fremgår ikke udtrykkeligt af påtalen, om kommunen hermed mener, at A derfor har overtrådt grænserne for sin ytringsfrihed.

Kommuneqarfik Sermersooq har uddybet dette synspunkt i udtalelsen til mig, og anfører bl.a. i den forbindelse:

"Som nævnt i forrige svar, anfægter ledelsen i MIA ikke A's ytringsfrihed men påpeger, at der ikke er tale om, at A på "konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold". Dertil indeholder kommentaren sarkasme og ironi i et land, hvor disse begreber som bekendt er atypiske, hvilket yderligere kan fordreje budskabet. Af samme årsag vurderer ledelsen således, at A's kommentar fremstår som værende urimelig grov.

Vejleder og NVL [Nordisk Voksen Læring; min bemærkning] koordinator i center for national vejledning under Selvstyret, Cand. Mag Kiståra Motzfeldt Vahl, skriver omkring forskelle mellem danskeres og grønlanderes humor, i et oplæg med overskriften "Overgangsvejledning" til vejledere omkring uddannelse i Grønland og Danmark:

"Når man som grønlander kommer til Danmark, møder man en anden form for humor. Der er meget sarkasme og ironi i dansk humor. For nogle grønlandere kan det skabe misforståelser, såvel som at grønlandernes store grinelyst også kan skabe misforståelser for nogle danskere. Derfor skal man være opmærksom på de forskellige former for humor, samtidig med at man skal forsøge at forstå den anden form for humor." [...]"

Som ovenfor anført under pkt. 4.2.2 kan offentlige arbejdsgivere ikke stille et krav om, at offentligt ansatte skal være "konstruktive", når de ytrer sig på egne vegne. Som nævnt indledningsvist er vurderingen af, om kommentaren er for grov, alene et spørgsmål om, hvorvidt kommentaren

har en urimelig grov form.

Afgrænsningen af, hvornår en ytring er urimelig grov, har særligt fundet sted i praksis fra Folketingets Ombudsmand. I en sag, der er gengivet i Folketingets Ombudsmand beretning for 2006, s. 128 ff., skriver ombudsmanden bl.a. følgende om offentligt ansattes mulighed for at bruge ironi og sarkasme i den offentlige debat:

”Det antages i almindelighed at en offentligt ansat der over for offentligheden fremsætter kritik af forhold inden for sit tjenesteområde, ikke må anvende en form der er for grov. Det betyder dog ikke at den ansatte er afskåret fra at anvende satire eller sarkasme. I den forbindelse henviser jeg til Indenrigsministeriets udtalelse af 26. februar 1997 angående en medarbejder i Farum Kommune som blev tildelt en advarsel efter at have holdt en tale om forholdene i kommunen. Talen var bygget op over H. C. Andersens eventyr om kejserens nye klæder og indeholdt mange kritiske, ironiske og sarkastiske ytringer om den daværende borgmester og ledende embedsmænd i kommunen. Talen overskred imidlertid ikke grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og Indenrigsministeriet anså derfor ikke advarslen for lovlig, jf. Indenrigsministeriets afgørelser og udtalelser om kommunale forhold, 1997, s. 18 f. Det må antages at den omstændighed at der gøres brug af satire og sarkasme i (A)'s indlæg [...] ikke medfører at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed er blevet overtrådt.”

I sagen 2016-37, der er tilgængelig på Folketingets Ombudsmands hjemmeside, fandt ombudsmanden, at en gymnasielærer havde været berettiget til at kritisere skolens ledelse i en e-mail til Folketingets Finansudvalg. I e-mailen kaldte han endvidere skolen for ”en synkende skude”. I sin udtalelse om sagen skriver Folketingets Ombudsmand bl.a.:

”Jeg bemærker i den forbindelse, at offentligt ansattes adgang til at deltage i debatten om forhold vedrørende deres arbejdsplads eller arbejdsområde efter min opfattelse også 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.”

Folketingets Ombudsmand fandt på denne baggrund, at gymnasielærerens e-mail klart lå inde for rammerne af det, som en offentlig arbejdsgiver må

acceptere fra sine ansatte.

Jeg tilslutter mig Folketingets Ombudsmands forståelse af rammerne for, hvornår en ytring er urimelig grov. På denne baggrund er det samlet set min opfattelse, at A's kommentar – hverken efter sit indhold eller sit ordvalg – har en sådan grovhed, at han af denne grund overskred grænserne for sin ytringsfrihed som skolekonsulent ved Kommuneqarfik Sermersooq.

Jeg kan således ikke tilslutte mig Kommuneqarfik Sermersooqs synspunkt om, at særlige grønlandske forhold betyder, at brug af ironi eller sarkasme i sig selv kan have betydning for den retlige vurdering af, om en ytring er urimeligt grov og dermed falder uden for rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

4.2.6. Sammenfattende om kommentarens lovlighed

Jeg kan ikke tilslutte mig Kommuneqarfik Sermersooqs forståelse af, at det var problematisk, at A fremsatte kommentaren.

Samlet set er det således min opfattelse, at A's kommentar var en lovlig ytring, der klart lå indenfor rammerne af hans ytringsfrihed som skolekonsulent ved Kommuneqarfik Sermersooq.

En negativ reaktion overfor A fra Kommuneqarfik Sermersooqs side kunne derfor kun ske med baggrund i kommentarens følgevirkninger. Dette vil jeg tage nærmere stilling til i det følgende afsnit.

4.3. Kommentarens følgevirkninger

Visse følgevirkninger, f.eks. samarbejdsproblemer, opstået som følge af lovlige ytringer, kan – som det fremgår af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed – udgøre grundlaget for, at en offentlig arbejdsgiver gør brug af negative ledelsesreaktioner. Jeg forstår

Kommuneqarfik Sermersooq sådan, at A's kommentar udelukkende har haft den konkrete følgevirkning, at A efter fremsættelsen af kommentaren efter kommunens opfattelse ikke længere lever op til den agtelse og tillid, som hans stilling kræver. Dette krav om offentligt ansattes værdighed kaldes også decorumkravet.

Kommuneqarfik Sermersooq anfører således afslutningsvist i påtalen, at A skal overholde tjenestemandsløvgivningens decorumkrav. Det fremgår ikke af påtalen, om kommunen finder, at A har brudt decorumkravet, men kommunen har efterfølgende i udtalelsen til mig uddybet dette synspunkt:

"Desuden vægter ledelsen, at A har en central placeret stilling med ledelsesvendt rådgivning og et koordinerende ansvar i Skoleforvaltningen samt at denne som, tidligere nævnt har direkte berøringsflade med eksterne samarbejdsrelationer. Derfor vurderer ledelsen, at A har handlet i strid med Tjenestemandsløvens § 12, vedr. værdighedskravet, da han fremsatte sin kommentar, i det A på daværende tidspunkt var ansat som tjenestemand, jf. ansættelsesbrev dateret 14. marts 2014, med ansættelsesdato pr. 13. august 2012. [...]"

Decorumkravet er bl.a. lovfæstet i § 12 i landstingslov nr. 21 af 18. december 2003 om Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland, hvor følgende fremgår:

"§ 12. Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for stillingen og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.
[...]"

Decorumkravet finder typisk anvendelse i tilfælde, hvor offentligt ansatte har begået strafbare handlinger, men også andre handlinger kan føre til, at kravet er tilsidesat. Det antages almindeligvist, at handlinger, der strider mod gængs moralopfattelse, ikke nødvendigvis er i modstrid med decorumkravet, men at betragtninger af moralsk karakter dog i visse tilfælde kan have betydning.

Jeg henviser i den forbindelse til Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 3. udgave (2012), s. 40, samt Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig arbejdsret, 2. udgave (2010), s. 329.

Jeg er ikke enig med Kommuneqarfik Sermersooq i vurderingen af dette forhold. Ud fra de betragtninger om karakteren af A's kommentar, som jeg har anført ovenfor i denne udtalelse, er det således min klare opfattelse, at betragtninger om decorum ikke er relevante i denne sag.

Jeg bemærker for en god ordens skyld, at der hertil kommer, at offentlige myndigheder – som det er formuleret i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed – skal have det vægtige hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed for øje, når de tager stilling til eventuelle følgevirkninger af en lovlig ytring.

5. Konklusion

Det er min opfattelse, at A's kommentar var en lovlig ytring, der klart lå indenfor rammerne af hans ytringsfrihed som skolekonsulent ved Kommuneqarfik Sermersooq. Kommentaren kunne dermed ikke i sig selv danne grundlag for en påtale.

Kommuneqarfik Sermersooq havde endvidere ikke grundlag for at meddele A en påtale med baggrund i følgevirkninger af hans kommentar.

Derfor kunne Kommuneqarfik Sermersooq ikke som følge af kommentaren meddele A en påtale.

Jeg finder endvidere, at Kommuneqarfik Sermersooq i påtalen tegner et meget misvisende billede af de regler, der generelt gælder for A's ytringsfrihed som ansat i kommunen.

Ud fra Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse til mig forstår jeg, at det har haft betydning for kommunens behandling af sagen, at A's kommentar efter

kommunens opfattelse ikke var konstruktiv. Dette efterlader efter min opfattelse alvorlig tvivl om, hvorvidt kommunen har behandlet sagen ud fra en korrekt forståelse af sagens retlige ramme og hvilke begrænsninger, der generelt gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Samlet set finder jeg, at Kommuneqarfik Sermersooq har håndteret sagen i strid med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Det finder jeg overordentligt kritisabelt.

Jeg henstiller, at Kommuneqarfik Sermersooq genoptager A's sag og behandler den i lyset af mine bemærkninger.

Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om at meddele mig, hvad der videre sker i sagen.

Da der efter min opfattelse er begået fejl af større betydning i sagen, har jeg underrettet Lovudvalget i Inatsisartut og kommunalbestyrelsen i Kommuneqarfik Sermersooq i henhold til ombudsmandslovens § 23. Det fremgår således af ombudsmandslovens § 23, at ombudsmanden i sager, hvor en undersøgelse viser, at der må antages at være begået fejl eller forsømmelser af større betydning, skal give meddelelse om sagen til Lovudvalget og samtidig til enten Naalakkersuisut eller kommunalbestyrelsen.

Denne udtalelse vil i anonymiseret form blive offentliggjort på min hjemmeside og optrykt i min beretning for 2017.

Med venlig hilsen

Vera Leth

Kopi til:

Advokat E

Lovudvalget i Inatsisartut, Postboks 1060, 3900 Nuuk

Kommuneqarfik Sermersooq, Kommunalbestyrelsen, Kuussuaq 2, postboks 1005, 3900 Nuuk

SAGSFREMSTILLING

Den 14. marts 2014 blev A ansat i en tjenestemandstilling som skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooq med virkning fra den 13. august 2012. Før dette havde A været ansat i kommunen i en årrække.

Under overskriften "Dansk undervisningsminister på besøg" bragte KNR's hjemmeside den 30. august 2016 en historie om, at den danske undervisningsminister skulle besøge flere skoler i Nuuk og Sisimiut, herunder Atuarfik Samuel Kleinschmidt i Nuuk. Af artiklen fremgår bl.a.:

"Ministeren skal her få et indblik i det grønlandske uddannelsessystem, der ligesom det danske har været igennem en række reformer af både folkeskolen og de gymnasiale uddannelser.

- Danmark og Grønland er tæt forbundet gennem rigsfællesskabet, og derfor er det vigtigt, at flere grønlandske unge end i dag får en uddannelse. Grønland har som Danmark både lavet en folkeskole- og en gymnasireform, som skal styrke uddannelsessystemet, og her kan der være erfaringer, som vi kan dele på tværs af rigsfællesskabet, siger Ellen Trane Nørby.

Vejen går bl.a. forbi Atuarfik Samuel Kleinschmidt (ASK) i Nuuk og gymnasiet TECH College Greenland KTI i Sisimiut.

Også naalakkersuisoq for uddannelse, Nivi Olsen, deltager i besøgene i dag og i morgen."

Brugerne af hjemmesiden kunne skrive kommentarer til artiklen direkte på KNR's hjemmeside. A skrev samme dag, artiklen blev bragt, i en sådan kommentar:

"Man henfalder i mild undren over visdommen i, at man vælger at fremvise en af landets ældste og lavest scorende folkeskoler for den danske undervisningsminister? Er der tale om et departementalt freudiansk slip og underbevidst ønske om, få Danmark til at tage uddannelsesområdet tilbage af humanitære årsager. [Efterfulgt af en smiley; min bemærkning]"

Som følge heraf afholdt Kommuneqarfik Sermersooq den 9. september 2016 en tjenstelig samtale med A. Af referatet fra samtalen fremgår følgende:

"Referat af tjenstlig samtale med skolekonsulent A, Skoleafdelingen

den 09. september 2016, kl. 14.

Til mødet deltog foruden A (A), skolechef C (C), advokat E (E) som bisidder samt HR-konsulent D (referent).

C sagde, at årsagen til mødet var en kommentar fra A på KNRs hjemmeside, hvor han i arbejdstiden kommenterede den danske undervisningsminister og naalakkersuisoq for uddannelses besøg på ASK, hvilket betød, at andre kan helt sikkert forledes til at tro, at det er i embedsmedfør.

Det er ikke acceptabelt, at A kommenterer på en af vores skoler offentligt og sætter skolens kvalitet til debat. Dette er en sag som bør tages internt. Skolens medarbejdere kan med rette opfatte det som en offentlig kritik af dem og deres arbejde.

Hvis og når forvaltningen ønsker vores skoler kvalitet til debat skal vi styre debatten og være velovervejende i vores valg af forum, facon og tid/sted.

Derudover er A endog meget sarkastisk og ironisk samt let skjult kritisk overfor departementet, som er en af vores tætteste samarbejdspartnere. Det er ikke acceptabelt at en medarbejder i hans position offentlig kritiserer departementet. Slet ikke i embedsmedfør i arbejdstiden på et offentlig forum, det forventer C ikke sker igen. Det ovenstående er ikke i overensstemmelse med kommunens facebook politik.

Desuden er A tjenstemand, og derfor skal han opfylde dekrumkravet i tjenstemandsloven § 10:

Tjenstemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som udenfor tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid som stillingen kræver.

E sagde, at hun som advokat var bisidder for A og udtalte sig på hans vegne.

Ifølge E var A's kommentar ikke en ytring af en grænseoverskridende karakter eller en grovhed, der kan berettige til en tjenstlig sanktion.

A's udtalelse er baseret på offentlig tilgængelige oplysninger, og han underskriver ikke sin kommentar med sin profession.

En lang række domme både i Danmark og Grønland bekræfter, at der er vide rammer for ytringsfriheden.

Derfor må Kommuneqarfik Sermersooq forvente en prøvelse ved Landstingets Ombudsmand, såfremt A tilkendes en advarsel for sin kommentar.

C sagde, at der bliver lavet et referat af dette møde, og desuden vil forvaltningen træffe en afgørelse snarest i denne sag."

Den 6. oktober 2016 meddelte Kommuneqarfik Sermersooq A en påtale med følgende indhold:

"Tjenstlig påtale

Du har i arbejdstiden indlagt en kommentar på KNRs hjemmeside, hvor du kommenterede den danske undervisningsminister og naalakkersuisoq for uddannelses besøg på ASK, hvilket betød, at andre helt sikkert forledes til at tro, at det er i embedsmedfør.

Det er ikke acceptabelt, at du kommenterer på en af vores skoler offentligt og sætter skolens kvalitet til debat. Dette er en sag som bør tages internt. Skolens medarbejdere kan med rette opfatte det som en offentlig kritik af dem og deres arbejde.

Hvis og når forvaltningen ønsker vores skolars kvalitet til debat skal vi styre debatten og være velovervejende i vores valg af forum, facon og tid/sted.

Derudover er du i din kommentar meget sarkastisk og ironisk samt slet skjult kritisk overfor departementet, som er en af vores tætteste samarbejdspartnere.

Det er ikke acceptabelt at en medarbejder i din position offentlig kritiserer departementet. Slet ikke i embedsmedfør i arbejdstiden på et offentligt forum.

Desuden er du tjenestemand, og derfor skal du opfylde dekorumkravet i tjenestemandsløvens § 12:

Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som udenfor tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid som stillingen kræver.

Denne hændelse vurderer jeg er grundlag for en tjenstlig påtale og forventer hermed, at lignende ikke gentager sig fremover.”

Ved brev af 25. oktober 2016 opfordrede advokat E Kommuneqarfik Sermersooq til at trække påtalen tilbage. Af brevet fremgår:

”Tjenstlig påtale – A

A har ved afgørelse af 6. oktober 2016 modtaget en tjenstlig påtale for en kommentar han har uploadet via facebook på KNR’s hjemmeside.

Det er usikkert, om begrebet ”tjenstlig påtale” dækker over en advarsel eller ej jf. i den sammenhæng, at der ikke er knyttet en direkte retsvirkning til et eventuelt gentagelsestilfælde.

Det lægges til grund, at der er tale om en afgørelse, og der burde derfor være givet klagevejledning efter sagsbehandlingsloven.

Det fremgår af afgørelsen, at skole- og dagtilbudschef C ikke vil acceptere, at A kommenterer kommunens skoler og sætter skolens kvalitet til debat. Videre fremgår det, at skole- og dagtilbudschef C ønsker kritik rejst internt, samt at medarbejdere kan opfatte det som kritik af dem. Endelig fremgår det, at skole- og dagtilbudschef C udtaler kritik af at A er slet skjult kritisk over for departementet (for uddannelse).

Skole- og dagtilbudschef C har endvidere i afgørelsen gjort gældende, at A skal overholde deorumkravet, således som det er gengivet i tjenestemandenslovens § 12. Skole- og dagtilbudschef C synes dog ikke i afgørelsen at have forholdt sig til, hvorvidt han mener A har tilsidesat kravet eller ej.

Som det blev gjort gældende på møde den 9. september 2016 er det G’s holdning som mandatar for A at de pågældende udtalelser klart ligger inden for ytringsfrihedens grænser.

Til nærmere belysning af offentligt ansattes ytringsfrihed henvises til Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006, der for nylig har været anvendt ved Ombudsmandsinstitutionen i Danmark i relation til spørgsmålet om offentligt ansattes ytringsfrihed i afgørelsen 2016-37. Som det kan læses i afgørelsen fandt ombudsmanden i Danmark grund til at udtale en særlig kritik af den pågældende institutions forsøg på at begrænse de offentligt ansattes ytringsfrihed ved at skrive til medarbejderne bl.a.:

“... Og vi opfordrer til, at du som medarbejder går til din nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller via vores etablerede samarbejdsstruktur, hvis der er forhold, du stiller dig tvivlende og/eller kritisk i forhold til.”

Forholdet blev af ledelsen suppleret i medierne således:

“Det er vigtigt at have en åben kritik af ledelsen. Men det er vigtigt, at man rettet sin kritik direkte til ledelsen først...”

Ombudsmanden kritiserer i sin afgørelsen institutionen for samlet set at give det indtryk, at der er væsentlige begrænsninger i medarbejderens ret til at udtale sig kritisk om ledelsens dispositioner i den offentlige debat.

Det må lægges til grund, at afgørelsen i det væsentligste for så vidt angår de faktuelle forhold omkring ledelsens udmelding kan sammenholdes med den konkrete sag vedrørende A.

Det er herefter G's holdning som mandatar for A, at skole- og dagtilbudschef C er forpligtet til at acceptere at A kommenterer kommunens skoler og sætter skolernes kvalitet til debat, så længe A gør dette som privat person, hvilket er tilfældet i den konkrete sag.

Det er videre G's holdning som mandatar for A, at skole- og dagtilbudschef C ikke sagligt kan begrænse Kommuneqarfik Sermersooqs medarbejderes ytringsfrihed og dermed ikke kan kræve at kritik af området rejses internt. Der kan henstilles hertil, men det kan ikke kræves.

Kommuneqarfik Sermersooq opfordres hermed til at tilbagekalde den tjenstlige påtale.”

Kommuneqarfik Sermersooq svarede advokat E ved brev af 1. november 2016. Af brevet fremgår bl.a.:

“Vedr.: Svarskrivelse til jeres skrivelse j.nr. 1203215 dateret 25.10.2016

Den 25. oktober 2016 modtog Kommuneqarfik Sermersooq en skrivelse fra [advokat E's advokatfirma], vedr. krav om tilbagekaldelse af påtale der blev tildelt skolekonsulent A. Den 9. september 2016, har Skole og dagtilbudschef C haft tjenstlig samtale med skolekonsulent A, og den 6. oktober 2016 fik skolekonsulenten en tjenstlig påtale. Under samtalen redegjorde skole og dagtilbudschefen for den tjenstlige påtales kerne: tonen i kommentaren på KNR's hjemmeside, var efter

skolechefens opfattelse sarkastisk og ironisk og at dette var ikke acceptabelt.

Ad. påtalebegrebet

I tilfælde hvor der foreligger en tjenesteforseelse, og forvaltningen beslutter ikke at anvende disciplinære sanktioner, har forvaltningen mulighed for i kraft af ledelsesretten at meddele en såkaldt diskretionær advarsel eller diskretionær påtale. [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet. 3. udgave, s. 86 f.].

Dette er begrundet i at diskretionære tjenstlige påtaler ikke anses som formelle sanktioner i tjenstemandslovens § 27 stk. 1 forstand:

“Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irrettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige 1/2 månedsløn, overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller anden stilling, degradering eller afskedigelse.”

Ad. afgørelsesbegrebet

Derudover har Ombudsmanden i sin udtalelse vedr. offentligt ansattes ytringsfrihed samt afgørelsesbegrebet, som blev offentliggjort den 7. maj 2014 skrevet følgende vedr. påtaler og afgørelsesbegrebet:

“Ombudsmanden var enig med K Kommune i, at de tildelte *påtaler ikke kunne anses for at være afgørelser i sagsbehandlingslovens forstand*, [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævning] hvorfor denne lovs regelsæt således ikke skulle finde anvendelse. Ombudsmanden lagde herved vægt på, at de tildelte påtaler ikke var retsskabende og således ikke havde en direkte negativ følgevirkning for ansættelsesforholdet.

[Fodnote hertil i oprindelig tekst:

http://www.ombudsmand.gl/nyheder/2014/jnr_2011-320-0001]

Ovenstående er Kommuneqarfik Sermersooq enig i, og ledelsen henviser desuden til Personalehåndbogens afsnit vedr. påtaler:

“En påtale betragtes som en mild sanktionsform. Når lederen giver en påtale, er det udtryk for, at der er noget han eller hun ikke er tilfreds med. En påtale skal føre til, at det, lederen er utilfreds med, bliver rettet. Hvis det ikke sker, kan lederen tage skridt til tjenstlige sanktioner, i påtalen præciseres, hvilke forventninger der stilles til medarbejderen. Det sikres skriftligt, at der er forståelse for, hvad påtalen omhandler og hvad der skal arbejdes videre med. Det er dog altid vigtigt at skrive et notat om at der er givet en påtale.”

[Fodnote hertil i oprindelig tekst:

<https://sermeeraq.sermersooq.gl/da/hr/personalehaandbog/personalesager-og-problematikker/paatale/>]

Selvom påtalen ikke vil medføre direkte negative følger virkninger for ansættelsesforholdet, skal der på grundlag af bevismæssige årsager altid udarbejdes en indkaldelse til møde og et efterfølgende referat af mødet, så begge parter har samme forståelse for hvad der forventes fremover. I det konkrete tilfælde har skole og dagtilbudschefen overholdt kommunens krav om skriftlighed, for at kunne bevise at samtalen har fundet sted. Under mødet har ledelsen fremlagt sine forventninger overfor skolekonsulent A og herunder præciseret overfor ham, at medarbejdere i skoleforvaltningen med en nøgleposition og bestrider lignende stillinger, som A's stilling, må iagttage god tone i den offentlige debat og overholde Facebook politikken. Der blev ikke foretaget partshøring, fordi påtaler ikke anses som afgørelser i sagsbehandlingslovens forstand med henvisning til Inatsisartut Ombudsmandens udtalelse fra 7. maj 2014.

Ad. offentligt ansattes ytringsfrihed

Kommuneqarfik Sermersooq har i Personalehåndbogen retningslinjer vedr. ytringsfrihed og tavshedspligt, [Fodnote hertil i oprindelig tekst: <https://sermeeraq.sermersooq.gl/da/hr/personalehaandbog/ytringsfrihed-og-tavshedspligt/>] heri står der at man som offentlig ansat har samme ytringsfrihed som alle andre borgere i samfundet. Der er dog nogle særlige begrænsninger, for hvordan man kan ytre sig, uden at man optræder illoyalt over for sin arbejdsplads, og samtidig skal regler om tavshedspligt overholdes. Justitsministeriets Vejledning nr. 87 af 14. september 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed, er endvidere henvist i Personalehåndbogen, hvori der står følgende:

Hvis man klart og tydeligt, som offentligt ansat, ytrer sig som privatperson, gælder der kun få begrænsninger ud over det der gælder for de øvrige borgere. Følgende begrænsninger gælder særligt for offentligt ansatte:

- Forbud mod at ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger.
- Forbud mod at bruge en urimelig grov form.
- Fremsætte urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.
- Der skal udvises tilbageholdenhed om at ytre sig om forhold vedrørende ens eget arbejdsområde i forbindelse med beslutningsprocesser, særligt hvis man er centralt placeret og det er før beslutningen er truffet.

Der gælder en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.

Udgangspunktet er at offentligt ansatte ikke efterfølgende kan pålægges et ansvar i anledning af ytringer, som de fremsætter på egne vegne."

Det fremgår ikke om skolekonsulenten har ytret sig på egne vegne, eller på kommunens vegne, derfor vil skole og dagtilbudschefen præcisere overfor ham, at det skal være klart og tydeligt at han udtaler sig på egne vegne og at han i øvrigt også må

overholde god tone i den offentlige debat og overholde tjenestemandslovens § 12 om decorumkrav. Hans udtalelse på KNR's hjemmeside var som følger:

“Man henfalder i mild undren over visdommen i, at man vælger at fremvise en af landets ældre og lavest scorende folkeskoler for den danske undervisningsminister? Er der tale om at departementalt freudiansk slip og underbevidst ønske om, få Danmark til at tage uddannelsesområdet tilbage af humanitære årsager.”

Foranlediget af udtalelsen om arbejdspladsen og herunder ordvalget der var sarkastisk og ironisk, har skole og dagtilbudschefen præciseret overfor skolekonsulenten at, ordvalget ikke må være for grov og debatten vedr. spørgsmål om skolernes kvalitet, efter ledelsens vurdering bør tages internt, idet A er en centralt placeret medarbejder, som rådgiver til ledelsen af netop den skole han har udtalt sig om.

Ad. Politik vedr. Facebook og andre sociale medier

Udgangspunktet for ansattes brug af sociale medier i Kommuneqarfik Sermersooq er nedfældet i politik vedr. brugen af Facebook [Fodnote hertil i oprindelig tekst: <https://sermeeraq.sermersooq.gl/wp-content/uploads/2016/01/Facebook-politik-kommuneqarfik-sermersooq-DK.pdf>] der er godkendt af direktionen og HSU 17. september 2014, heri står der følgende:

Punkt 1. Kommuneqarfik Sermersooq tillader ansatte at logge på Facebook eller andre sociale medier i arbejdstiden i embeds medfør, mens privat brug af Facebook skal begrænses mest muligt på lige fod med brug af f.eks. telefon og internet.

Punkt 3. Overvej nøje, hvad du skriver om din arbejdsplads — både når du har din arbejdskasket på og som privatperson.

En nyttig tommelfingerregel: at offentliggøre noget på Facebook svarer til at skrive et læserbrev — også selv om du kun deler ordlyden blandt dine venner. Læseren kan have svært ved at adskille i hvilken rolle, du udtaler dig, og du vil hurtigt kunne blive taget til indtægt for at udtale dig som repræsentant for din arbejdsplads.

Under Facebook politikkens underrubrik: “Gode råd til Facebook på jobbet” står der følgende:

“Pas på hvad du skriver på nettet. Pas på ordvalget. Du må ikke komme med injurerende eller diskriminerende udfald. Tænk over, hvad du skriver om din arbejdsplads.”

Punkt. 3 og “gode råd” er i det konkrete tilfælde vigtige, hvorpå ansatte i Kommuneqarfik Sermersooq må huske at skrive at de udtaler sig på egne vegne, så læserne på eks. KNR's hjemmeside i dette tilfælde, kan differentiere om udtalelsen er offentliggjort i privat øjemed eller embedsmedfør. Skole og Dagtilbudschefen vurderer at sidstnævnte ikke er helt klart og at skolekonsulentens udtalelser, kan risikere at blive anset for at være fremsat i embedsmedfør, af modtagerne der læser tråden på

KNR's hjemmeside. Dette vil ledelsen præcisere overfor skolekonsulenten under samtalen den 9. september 2016. Dette er også henset til at skolekonsulenten er faglig rådgiver for netop den skoleinspektør, der er ansvarlig for ASK skolen, der har besvaret hans kommentar i tråden og at skolekonsulenten må huske at samarbejdet ml. de to også må opretholdes fremover.

Henset til at skolekonsulent A har været ansat i Kommuneqarfik Sermersooq i mange år, vil hans udtalelser på Facebook hurtig blive anset for at være i embedsmedfør, derfor vil C med den påtale, blot komme med præcisering over sine forventninger overfor A, om at overholde Kommuneqarfik Sermersooqs Facebook politik og at have en ordentlig tone i den offentlige debat og at skolekonsulentens må præcisere at hans udtalelser er på egne vegne. Ledelsen forventer at førnævnte efterleves fremover, og det er ikke ensbetydende med at skolekonsulentens ytringsfrihed fremover indskrænkes, se Ombudsmandens udtalelse af 7. maj 2014:

"Som jeg ser denne sag, er de tildelte påtaler alene ledelsesmæssige præciseringer over for de tre daginstitutionsledere om, hvordan deres ansættelsesmæssige forhold fremadrettet skal varetages. Med påtalerne er der således heller ikke fastsat en direkte konsekvens ved tildelingen af disse. Jeg kan således ikke kritisere K Kommune for kommunens opfattelse af, at påtalerne ikke er afgørelser i sagsbehandlingslovens forstand. Konsekvensen heraf er således, at lovens (garanti) bestemmelser ikke skulle iagttages ved tildelingen af disse."

Med henvisning til førnævnte afvises advokat E's og Gs krav om at tilbagekalde den tjenstlige påtale der blev tildelt den 6. oktober 2016, idet der kun er tale om en diskretionær påtale og at skole og dagtilbudschefen i sin præcisering overfor skolekonsulentens ordvalg ikke har tilsidesat skolekonsulentens grundlovsbeskyttede ytringsfrihed og heller ikke sagsbehandlingslovens partshøringsregler, pba. at påtalen ikke er en afgørelse i sagsbehandlingslovens forstand."

Advokat E klagede herefter til mig ved e-mail af 26. januar 2017 med bilag. Af klagen fremgår bl.a.:

"Klage over tjenstlig påtale af A

Kommuneqarfik Sermersooq har den 6. oktober 2016 meddelt A en tjenstlig påtale grundet en kommentar på KNR's hjemmeside, hvor han i forbindelse med den danske undervisningsministers besøg på Atuarfik Samuel Kleinschmidt-skolen i Nuuk kommenterer følgende:

"Man henfalder i mild undren over visdommen i, at man væger at fremvise en af

landets ældre og lavest scorende folkeskoler for den danske undervisningsminister?
Er der tale om et departementalt freudiansk slip og underbevidst ønske om at få Danmark til at tage uddannelsesområdet tilbage af humanitære årsager.”

Der var tale om et Ministerbesøg arrangeret af Departementet for Uddannelse, Kultur Forskning og Kirke og den danske minister blev ledsaget af den daværende Naalakkersuisoq for uddannelse, Nivi Olsen.

Det fremgår ubetinget ikke af opslaget hvor A arbejder, og opslaget kan ikke karakteriseres som andet end privat.

G har ved henvendelse af 25. oktober 2016 krævet den tjenstlige påtale tilbagekaldt hvilket er afvist ved Kommuneqarfik Sermersooqs brev af 1. november 2016.

For Landstingets Ombudsmand gøres det gældende

- At A klart har udtalt sig som privatperson
- At udtalelsen ikke har været grov
- At de faktuelle forhold i udtalelsen er korrekte
- At A ikke er ansat af Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke
- At udtalelsen ikke på nogen måde er illoyal over for egen arbejdsgiver — Kommuneqarfik Sermersooq
- At udtalelsen ligger inden for A's lovlige ytringsfrihed som offentligt ansat og derfor ikke kan mødes med nogen ansættelsesretlig sanktion

Det bemærkes, at Kommuneqarfik Sermersooq i deres svarskrivelse af 1. november 2016 har henvist til en afgørelse fra Landstingets Ombudsmand fra 2014 — den afgørende forskel er dog her, at i afgørelsen fra 2014 var der tale om udtalelser som et led i tjenesten, hvilket på ingen måde er tilfældet i nærværende sag uanset at Kommuneqarfik Sermersooq forsøger at så tvivl om dette spørgsmål idet det angives, at ”det ikke fremgår om skolekonsulenten har ytret sig på egne vegne eller på kommunens vegne”. Henset til at Kommuneqarfik Sermersooq på ingen måde er nævnt i opslaget, synes det lidt vel forcerende at rejse tvivl om dette spørgsmål, hvilket dog hermed lades over til Landstingets Ombudsmand at afgøre.

[...]”

Ved brev af 10. februar 2017 sendte jeg en kopi af ovenstående klage og de medfølgende bilag til Kommuneqarfik Sermersooq. Jeg bad kommunen om at sende mig eventuelt yderligere sagsakter og relevante interne regelsæt.

Herudover skrev jeg bl.a. følgende til kommunen:

"[...]

2. Foreløbig afgrænsning af sagen

Som sagen er oplyst for mig på nuværende tidspunkt, fremstår det således, at den grundlæggende problemstilling er, om Kommuneqarfik Sermersooq har ageret i overensstemmelse med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed er bl.a. beskrevet i Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed (herefter benævnt vejledningen), der er en sproglig forenklet genudgivelse af Justitsministeriets vejledning om samme emne fra 2006 (vejledning nr. 87 af 14. september 2006).

Vejledningen giver efter min opfattelse en dækkende beskrivelse af retstilstanden på området, også på tidspunktet hvor A fremsatte kommentaren. Mine spørgsmål til Kommuneqarfik Sermersooq, der fremgår nedenfor, tager derfor udgangspunkt i den systematik, vejledningen benytter.

Jeg vedlægger til orientering en kopi af vejledningen.

3. Ombudsmandens spørgsmål

Jeg anmoder Kommuneqarfik Sermersooq om en udtalelse til sagen. I udtalelsen bedes kommunen forholde sig til, om påtalen er i overensstemmelse med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg beder i denne forbindelse kommunen om at forholde sig til de nedenfor nævnte punkter.

3.1. Spørgsmålet om, hvorvidt A har udtalt sig på egne vegne, omtales flere gange i det materiale, som jeg har modtaget.

Det fremgår f.eks. af selve påtaleskrivelsen, at det forhold, at A's kommentar blev lagt op i arbejdstiden, medfører, at læsere foranledes til at tro, at kommentaren blev lagt op i embeds medfør.

Jeg bemærker hertil, at det fremgår af vejledningens pkt. 5, at en offentlig arbejdsplads kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne. Beskyttelsen af en offentligt ansats ytringsfrihed gælder derfor kun, når vedkommende ytrer sig på egne vegne.

På denne baggrund bedes Kommuneqarfik Sermersooq redegøre nærmere for, på hvilket grundlag læsere af A's kommentar ville kunne opfatte denne som et udtryk for kommunens synspunkter.

Kommuneqarfik Sermersooq bedes i denne forbindelse forholde sig til, at A's ansættelsesforhold ikke fremgår af kommentaren.

3.2. Jeg forstår det endvidere sådan, at A's position i Kommuneqarfik Sermersooq har været af betydning for kommunens vurdering af sagen.

I den tjenstlige påtale nævnes det således, at det ikke er acceptabelt, at en medarbejder i A's position kritiserer Departementet for Uddannelse, Kultur, Kirke og Forskning.

Det fremgår ydermere af Kommuneqarfik Sermersooqs svarskrivelse, at det er blevet præciseret overfor A, "at medarbejdere i skoleforvaltningen med en nøgleposition og bestrider lignende stillinger, som A's stilling, må iagttage god tone i den offentlige debat og overholde Facebook politikken".

I forbindelse hermed bemærker jeg, at det fremgår af vejledningens pkt. 7, at offentligt ansatte i særlige tilfælde skal udvise tilbageholdenhed med at ytre sig af hensyn til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne. Jeg henviser i den forbindelse til de momenter, som der ifølge vejledningen navnlig kan lægges vægt på, når det skal vurderes, om disse hensyn bevirker, at en ansat ikke bør udtale sig om et emne, herunder netop den ansattes position i myndigheden.

Jeg beder på denne baggrund Kommuneqarfik Sermersooq om at redegøre for, hvilken position A har på sin arbejdsplads, og om han har medvirket i beslutningsprocessen vedrørende forhold omtalt i hans kommentar. I denne forbindelse bedes kommunen redegøre for, om A's kommentar angik hans eget arbejdsområde.

3.3. Jeg forstår endvidere sagen sådan, at Kommuneqarfik Sermersooq ønskede, at A havde rejst kritikken internt.

Det fremgår således af den tjenstlige påtale, at "[d]et er ikke acceptabelt, at du kommenterer på en af vores skoler offentligt og sætter skolens kvalitet til debat. Dette er en sag som bør tages internt. Skolens medarbejdere kan med rette opfatte det som en kritik af dem og deres arbejde".

Jeg henviser til, at det fremgår af vejledningens pkt. 7, at en offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at rejse kritikken internt på arbejdspladsen.

I denne forbindelse bedes Kommuneqarfik Sermersooq komme ind på i hvilke situationer, kommunen stiller krav om, at de ansatte fremsætter en eventuel kritik internt, før denne rejses offentligt.

Kommuneqarfik Sermersooq bedes redegøre nærmere for det retlige grundlag for en sådan ordning, samt hvad der i den konkrete sag har ført til, at kommunen fandt det uacceptabelt, at A's kommentar blev offentliggjort.

3.4. I det fremsendte materiale kommenterer Kommuneqarfik Sermersooq endvidere tonen i A's kommentar.

Det fremgår således af den tjenstlige påtale, at A's kommentar er "meget sarkastisk og ironisk".

Det fremgår ydermere af Kommuneqarfik Sermersooqs svarskrivelse, at det er blevet præciseret overfor A, at han skal "overholde god tone i den offentlige debat", og at han ikke må benytte et ordvalg, der er for groft.

Ifølge vejledningens pkt. 8 må offentligt ansatte ikke ytre sig i en urimelig grov form om deres arbejdsplads; det står mig dog ikke ganske klart, om Kommuneqarfik Sermersooq vurderer, at A's kommentar var affattet i en urimelig grov form.

Kommuneqarfik Sermersooq bedes derfor redegøre nærmere for, om A's kommentar efter kommunens opfattelse var affattet i en urimelig grov form.

3.5. Flere steder i det fremsendte materiale forholder Kommuneqarfik Sermersooq sig til problemstillinger, der, som jeg forstår det, kan opstå som følge af A's kommentar.

Det fremgår således af den tjenstlige påtale, at det ikke er acceptabelt, at A har kritiseret Departementet for Uddannelse, Kultur, Kirke og Forskning, der omtales som en tæt samarbejdspartner.

I Kommuneqarfik Sermersooqs svarskrivelse bemærkes det endvidere, at A må huske på, at hans samarbejde med skoleinspektøren fra ASK-skolen (Atuarfik Samuel Kleinschmidt) skal opretholdes fremover.

Jeg henviser i denne forbindelse til det, der er anført i vejledningens pkt. 10, om, at følgevirkningerne af en lovlig ytring – fx samarbejdsvanskeligheder – i visse tilfælde kan føre til, at det er berettiget at ledelsen kan gøre brug af en form for sanktionering.

Hvis A's kommentar har givet anledning til samarbejdsvanskeligheder eller andre

relevante følgerikninger, bedes Kommuneqarfik Sermersooq redegøre herfor.

3.6. Det bemærkes i den tjenstlige påtale og i Kommuneqarfik Sermersooqs svarskrivelse, at A er tjenestemand, og at han derfor skal overholde dekorumkravet i tjenstemandsloven.

Som sagen er oplyst for mig står det mig dog ikke klart, hvilken betydning dekorumkravet har haft for Kommuneqarfik Sermersooqs håndtering af sagen, og jeg beder derfor kommunen om at redegøre herfor.

3.7. Hvis andre momenter, herunder dem, der er nævnt i vejledningen – f.eks. at offentlig ansatte ikke må fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for efter arbejdsområde – har haft indflydelse på Kommuneqarfik Sermersooqs håndtering af sagen, bedes kommunen redegøre herfor.

Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse vil efter omstændighederne blive sendt til partshøring hos advokat E.

Hvis Kommuneqarfik Sermersooq finder, at udtalelsen efter principperne i sagsbehandlingslovens § 19, stk. 2, helt eller delvist bør undtages fra partshøring, anmoder jeg kommunen om at begrunde dette nærmere.

Ved brev af 7. april 2017 svarede Kommuneqarfik Sermersooq mig bl.a. følgende:

"Svar vedr. G's klage til ombudsmanden, om tjenstlig påtale til A, jeres j.nr. 2017-320-0002 dateret 10. februar 2017

[...]

Ad. Spørgsmål 3.1

Ad spørgsmål: Kommuneqarfik Sermersooq bedes redegøre nærmere for, på hvilket grundlag læsere af A's kommentar ville kunne opfatte denne som kommunens synspunkter.

Svar:

Kommuneqarfik Sermersooq har et indbyggertal på lige knap 23.000 mennesker en kommune, og de fleste kender hinanden og henset til arbejdspladsens fysiske beliggenhed i Nuuk med 17.600 [...], (se **bilag 1**) indbyggere, vurderer ledelsen, at skolekonsulenterne er kendt af de fleste eksterne samarbejdsrelationer.

Og snakken går hurtigt, især når der er tale om kommentar fra Facebook på en nyhedsportal som efter ledelsens vurdering anses for at være upassende, sarkastisk og ironisk, som det er tilfældet i A's kommentar den 30. august 2016. Se **bilag 2**. I Kommuneqarfik Sermersooqs politik for anvendelse af Facebook og andre sociale medier i punkt 3, står der følgende:

Overvej nøje, hvad du skriver om din arbejdsplads — både når du har din arbejdskasket på og som privatperson.

En nyttig tommelfingerregel: at offentliggøre noget på Facebook svarer til at skrive et læser-brev — også selv om du kun deler ordlyden blandt dine venner. Læseren kan have svært ved at adskille i hvilken rolle, du udtaler dig, og du vil hurtigt kunne blive taget til indtægt for at udtale dig som repræsentant for din arbejdsplads. Se **bilag 3**. I samme politik er der gode råd til Facebook på jobbet, og i punkt 3 står der følgende:

Pas på hvad du skriver på nettet. Pas på ordvalget. Du må ikke komme med injurierende eller diskriminerende udfald. Tænk over, hvad du skriver om din arbejdsplads.

Til trods for at A's stillingsbetegnelse ikke fremgår at hans Facebook profil, er det ledelsens vurdering, at A's kommentarer ville kunne opfattes som eller forveksles med kommunens synspunkt, da A er et kendt ansigt indenfor den kommunale forvaltning og i kommunen såvel som Nuuk. Dette hænger sammen med, at han har været ansat som skolekonsulent i Kommuneqarfik Sermersooqs Skoleforvaltning 14,5 år og hans samlede ansættelsesanciennitet i kommunen nu er på ottende år. Ledelsen lægger vægt på tidsfaktoren for ansættelsesforholdet, og at A har en stor intern og ekstern berøringsflade i sit sagsbehandlingsområde.

Se endvidere **bilag 4**, der vedr. personalejuristens vurdering at sagen overfor konsulenten.

Ad spørgsmål: Kommuneqarfik Sermersooq bedes i denne forbindelse forholde sig til, at A's ansættelsesforhold ikke fremgår at kommentaren.

Svar:

Kommuneqarfik Sermersooq medgiver Ombudsmanden, at hans stilling ikke fremgår direkte af kommentaren på Facebook den 30. august 2016. Ledelsen har i sin skønsmæssige vurdering at sagen lagt til grund, at der trods den manglende stillingsbetegnelse i A's facebook profil og i kommentaren, er det almindelig kendt i en by som Nuuk med dennes størrelse, og dette er især henblik på at, samarbejdsrelationerne ved hvilke stillinger der er besat at hvilke personer, og hvor de er ansat.

Desuden vægter ledelsen, at A har en central placeret stilling med ledelsesvendt rådgivning og et koordinerende ansvar i Skoleforvaltningen samt at denne som, tidligere nævnt har direkte berøringsflade med eksterne samarbejdsrelationer. Derfor vurderer ledelsen, at A har handlet i strid med Tjenestemandslovens § 12, vedr. værdighedskravet, da han fremsatte sin kommentar, i det A på daværende tidspunkt var ansat som tjenestemand, jf. ansættelsesbrev dateret 14. marts 2014, med ansættelsesdato pr. 13. august 2012. Se **bilag 5**.

Ad spørgsmål 3.2

Ad spørgsmål: Jeg beder på denne baggrund Kommuneqarfik Sermersooq om at redegøre for, hvilken position A har på sin arbejdsplads, og om han har medvirket i beslutningsprocessen vedrørende forhold omtalt i hans kommentar.

Svar:

A har ikke været med i beslutningsprocessen hverken uddannelsesreformen i Grønland eller er ansat i Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke, og derfor omhandler sagsbehandlingsområdet ikke hans arbejdsområde, da beslutningen om førnævnte blev truffet.

Artiklen i KNR hjemmeside der citeres her, står der følgende:

“Grønland har som Danmark både lavet en folkeskole- og en gymnasiereform, som skal styrke uddannelsessystemet, og her kan der være erfaringer, som vi kan dele på tværs af rigsfællesskabet, siger Ellen Trane Nørby.”

Intet i førnævnte citat, angår A's beslutningskompetencer i Kommuneqarfik Sermersooq, da alt i artiklen angår departementets beslutningskompetence. Dog lægger fagchefen til grund at A i kraft af at han har deltaget i beslutninger der vedr. sektorplanen omkring skolerne, og kommenterede på standen af Atuarfik Samuel Kleinschmidt skolen og præstationen på den pågældende skole, er det jo i vid udstrækning hans arbejde, nemlig at vejlede og rådgive skolerne ift. hvordan de kan gøre ting bedre. Udvalget for Børn, Familie og Skole afholdt den 10. marts 2014 et mødet omkring sektorplanen, sagsfremstillingen har A udarbejdet. Se **bilag 6**. Det fremgår direkte af udarbejdelsen af høringssvar, der har direkte relation til sektorplanlægningen, i et brev dateret 28. august 2014 at, A sammen med daværende fagchef for skoleafdelingen har underskrevet anmodning om bidrag til høringssvar fra Kommuneqarfik Sermersooq. Se **bilag 7**.

I en artikel på KNR's hjemmeside, dateret 23. marts 2012, med overskriften: “ASK har længe ventet på renovering”, står der bl.a. følgende:

”Renoveringen af ASK er blandt de højst prioriterede anlægsønsker i Kommuneqarfik Sermersooq. Kommuneqarfik Sermersooqs kommunalbestyrelse vedtog på mødet i tirsdags, at kommunen sender et anlægsønske til Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik, for renovering af ASK.” Se **bilag 8** [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Se linket: <http://knr.gl/da/nyheder/ask-har-l%C3%A6nge-ventet-p%C3%A5-renovering>]. Videre står der i artiklen:

”F, fagchef for skoleafdelingen i Kommuneqarfik Sermersooq, håber at Inatsisartut godkender bevillingen for renovering af ASK.

- Jeg vil først tro på, at skolen er ved at blive renoveret, når håndværkerne er begyndt at hamre løs på bygningen, siger F, som understreger, at Inatsisartut i mindst 10 år har drøftet, at få bevilget penge til renovering af den gamle skole.”

A har selv udarbejdet sektorplanen vedr. skolerne bl.a. fremgår dette direkte at han har udarbejdet dette kursus oplæg, der vedr. sektorplanen for 2014, der blev anvendt som bilag til finansloven. Se **bilag 7** igen, side 3 til side 5. Derudover er renoveringsplanerne stoppet dette fremgår også at Hovedstadsstrategien fra juni 2016, på side 18, hvor skolerne USK og ASK skal nedlægges og der skal bygges en ny byskole. Se **bilag 9**.

A er ansat til at varetage direkte rådgivning overfor for fagchef C og skoleinspektørerne og dette fremgår også at stillings og funktionsbeskrivelse. Se **bilag 10**. Ledelsen er af den opfattelse, at A med sin ledelsesvendte rådgivning er inddraget beslutninger der har direkte konsekvens for skolerne. Dette skal også ses i sammenhæng med at han har været med til at udarbejde sektorplanen, og da han kommenterer skolens tilstand og præstationen på den pågældende skole, er det jo i vid udstrækning hans arbejdsområde, nemlig at vejlede og rådgive skolerne i forhold til hvordan skoleinspektørerne kan gøre tingene bedre, på flere niveauer.

A har længe været ansat som lærer i skolerne og som skolekonsulent i Skoleforvaltningen i Kommuneqarfik Sermersooq med fysisk placering i Nuuk og i relation til sidstnævnte står der i ansættelsesbrevet, at han er underlagt de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler og de for denne stilling særligt fastsatte bestemmelser, som den stilling er betroet ham. Se ansættelsesbrev af 14. marts 2014 **bilag 5** igen. Dertil fremgår det af hans stillings- og funktionsbeskrivelse omkring hans ansvar med undertitlen ”Medarbejderne i skoleafdelingen skal”:

- I samarbejde med skoleafdelingens *partnere opfylde lands- og lokalpolitiske målsætninger* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævnings.]

- Behandle alle sager og opgaver seriøst, sagligt og effektivt.
- Løbende vedligeholde deres generelle kompetencer.
- Opnå og vedligeholde ekspertise indenfor et eller flere af skoleafdelingens arbejdsområde.

Til trods for at han ikke har været med i beslutningsprocessen omkring sin kommentar i artiklen, fremgår det af hans nuværende arbejdsområder, at han i samarbejde med *skoleafdelingens partnere skal opfylde lands- og lokalpolitiske målsætninger* [...]. Se **bilag 10** igen. Ledelsen er af den opfattelse, at hans kommentarer ikke må være uforenelige med hans ansættelse og virke i kommune[n], når hans position er central i forhold til samarbejdet med departementet for uddannelse kultur forskning og kirke, især med henblik på, at udtalelsen er fremsat i et offentligt rum som KNRs hjemmeside og Facebook.

Omkring samarbejdspartnere, står der følgende i førnævnte stillings- og funktionsbeskrivelse:

Eksterne samarbejdspartnere andre myndigheder, organer, organisationer. (...)
 Konsulenternes øvrige samarbejdspartnere er skolechefen, souschefen, *skolelederne* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævning.], faglige medarbejdere (MISI [Rådgivningscenter om børn og unge; min bemærkning], skolevejledere, Inerisaavik) indenfor skoleområdet.

Skoleinspektør B (B) har med sin kommentar modsagt A, ved at forsvare Atuarfik Samuel Kleinischmidt skolen. Selvom A's kommentar ikke har medført samarbejdsvanskeligheder mellem B og A, efter kommentarens fremsættelse, kan ledelsen ikke acceptere, at en skolekonsulent retter et "verbalt angreb" på ASK skolen og dennes inspektør, som henhører under konsulentens sagsbehandlingsområde.

I Kia Dollerschells bog med titlen: "Sociale medier i ansættelsesretten" 1. udgave, om at stillingsvurderingen grænser tæt op til den stedlige faktor:

"En fuldmægtig i et lille lokalsamfund kan indtage en relativt ledende stilling med et stort ansvar, hvorimod en fuldmægtig i en større by fx ikke kan antages at have de samme forvaltningsmæssige beføjelser i et offentligt ansættelsesforhold." Se "Sociale medier i ansættelsesretten" Kia Dollerschell 2012, s. 42. Se **bilag 11**. Endvidere står der på samme side i førnævnte bog, at ansatte der indtager særligt betroet stillinger, har et tungere ansvar, hvorfor decorumkravet er tilsvarende strengere. Dette skal også ses i sammenhæng med, at A på daværende tidspunkt var tjenestemandsansat, med særlige pligter til at udvise god adfærd i og udenfor tjenesten. Ledelsen vurderer at A indtager et større ansvar og selvom han ikke er en ledende medarbejder, har han

de facto - organisatorisk set et større kompetence i Nuuk, end hvis han havde været ansat i en større dansk by.

Vejleder og NVL koordinator i center for national vejledning under Selvstyret, Cand. Mag Kiståra Motzfeldt Vahl, skriver forskellene mellem det at bo i Grønland og Danmark, i et oplæg med overskriften "Overgangsvejledning" til vejledere omkring uddannelse i Grønland og Danmark i november 2015:

"I Grønland er der få indbyggere, som gør at mange kender hinanden. Nogle finder det trygt, at man bor et sted, hvor alle kender hinanden. I Danmark er man blandt mange flere mennesker, hvorfor der er mere anonymitet. For nogle nye grønlandske studerende, er det noget man skal vænne sig til." Se **bilag 12**.

7

Det følger naturligt af tyndt befolkede områder at, kommentarer der vedr. artikler på KNR's hjemmeside i Facebook, bliver hurtig kendt og spredes hurtigere i en by som Nuuk og det følger heraf at det er svært at holde sig anonymt i Grønland, end hvis man har kommenteret en artikel i BT i København. Dette er begrundet i indbyggertallet, sammenholdt antallet af få ansatte i Kommuneqarfik Sermersooqs forvaltningsområder og afdelinger, der er til at overskue, end hvis de har været kommunalt ansatte i København, som har over 45.000 medarbejdere. Se **bilag 13**. [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Se linket: <https://medarbejder.kk.dk/>].

Ad spørgsmål 3.3

Ad spørgsmål: I denne forbindelse bedes Kommuneqarfik Sermersooq komme ind på hvilke situationer, kommunen stiller krav om, at de ansatte fremsætter en eventuel kritik internt, før denne evt. rejses offentligt.

Svar:

I Kommuneqarfik Sermersooqs åbenhedspolitik på side 4, står der følgende om intern kommunikation:

Vi prioriterer den direkte personlige kommunikation mellem ledere og medarbejdere højt.

Lederne har et særligt ansvar for at sikre intern information og kommunikation.

Omkring linjekommunikation står der følgende i Åbenhedspolitikken side 4:

Linjekommunikation er langt den vigtigste kommunikationsform, når det handler om intern kommunikation.

Ved linjekommunikation forstår vi den information, der går fra niveau til niveau ud i linjen, fra direktion til fagchefer til afdelingsledere og ud til de enkelte medarbejder – og hele vejen tilbage igen. Der er typisk tale om information, der leveres ansigt til

ansigt.

Når det handler om strategier og forandringer, spiller linjekommunikation en langt vigtigere rolle end den øvrige massekommunikation, som foregår via andre kanaler. Linjekommunikation er prioriteret med den hensigt, at medarbejderne bliver klædt bedst muligt på til at indgå i en konstruktiv og velargumenterende dialog med omverdenen om Sermersooqs visioner, mål og holdninger [...]

Se **bilag 14**.

Videre står der i Åbenhedspolitikken hvem der kan udtale sig til pressen og hvornår medarbejderen kan udtale sig i pressen:

Alle ansatte må udtale sig om deres egne oplevelser som ansat i kommunen.

Alle ansatte må udtale sig faktisk om eget arbejdsområde. Principielt er det altid den person, der har sagen, som er bedst egnet til at udtale sig faktisk, men det er den enkelte direktørs ansvar at fastlægge nærmere regler for, hvem der på kommunens vegne må besvare principielle spørgsmål fra journalister.

Da sager ofte udvikler sig hurtigt anbefales det at man drøfter sager i afdelingen før en kommentar gives til pressen.

Holdninger og vurderinger af politisk karakter gives af politikerne og direktionen eller andre, som er udpeget til at udtale sig på kommunens vegne [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Åbenhedspolitikken s. 6].

Videre står der i Åbenhedspolitikken omkring udtalelser som privatperson:

Som privatpersoner har alle medarbejdere ret til at udtale sig om alt, hvad de måtte ønske. Man skal i givet fald præcisere, at man udtaler sig som privatperson og ikke som repræsentant for kommunen. Det er vigtigt at skelne i hvilken sammenhæng man udtaler sig.

Udtaler man sig som ansat i Kommuneqarfik Sermersooq er man som udgangspunkt repræsentant for kommunen og skal derfor formidle kommunens holdning. De almindelige regler på arbejdspladsen gælder selvfølgelig også når man udtaler sig til pressen.

Som medarbejder skal man altså fortsat være loyal overfor kommunen og sin leder, overholde sig tavshedspligt mv.

Ledende eller højtprofilerede medarbejdere, dvs. Direktører, stabschefer, kommunikationsmedarbejdere, mv. skal være opmærksomme på at de i den offentlige

bevidsthed er synonym med kommunen. Deres udtalelser falder derfor tilbage på kommune. Disse medarbejdere opfordres derfor til at begrænse deres private deltagelse i den offentlige debat.

I kommunens intranet står der vedr. ytringsfrihed og tavshedspligt: Se **bilag 15**.

Som offentlig ansat har man samme ytringsfrihed som alle andre borgere i samfundet. Der er dog nogle særlige begrænsninger, for hvordan man kan ytre sig, uden at man optræder illoyalt over for sin arbejdsplads, og samtidigt skal regler om tavshedspligt overholdes.

Som det fremgår af ovennævnte er der alene et krav om at intern kommunikation er vægtes højt og at medarbejderne klædes på til at indgå i en konstruktiv og velargumenterende dialog med omverdenen, hvad kommunens visioner mål og holdninger angår. Der er også et krav om at medarbejderen præcisere offentlige udtalelser, hvorvidt der er tale om private eller som repræsentant for kommunen og dette skal offentligheden kunne skelne imellem.

Derudover er der også et krav om at drøfte verserende sager, som pressen interesserer sig for, da ledelsen helst ser at holdninger og vurderinger af politiske karakter er forbeholdt politiske aktører og direktionen.

I Pressestrategien fremgår det, hvis medarbejdere eller en fagchef bliver kontaktet af pressen, skal fagchefen henvise til direktøren. Fagchefer kan udtale sig efter aftale med den respektive direktør. Det fremgår i Pressestrategiens side 1, under afsnit, med undertitlen: Udtalelser fra forvaltninger ved henvendelser om administrative indhold, hvori det er påkrævet at det er direktøren der udtaler sig, om disse emner. Se **bilag 16**.

Ad spørgsmål: Kommuneqarfik Sermersooq bedes redegøre for det retlige grundlag for en sådan ordning, samt hvad der er i den konkrete sag har ført til, at kommunen fandt uacceptabelt, at A kommentar blev offentliggjort.

Svar:

Det retlige grundlag findes i "God adfærd i det offentlige fra 2007", som Kommuneqarfik Sermersooq har lavet et uddrag af og har publiceret på intranettet Sermeeraq, med overskriften "Ytringsfrihed for offentligt ansatte", deri beskrives kommunens retningslinjer ang. ytringsfrihed, tavshedspligt og fremsættelse af kritik og der står følgende:

Debat og åbenhed bør være en naturlig del af at arbejde i kommunen, og det

lægger vore politikere vægt på i koalitionsaftalen. Derfor spiller ledelsen en væsentlig rolle for, at der skabes en kultur, hvor det er både legitimt og velset, at man viser interesse for at debattere arbejdspladsens forhold. Ledere og medarbejdere bør være bevidste om, at loyalitet mod arbejdspladsen ikke blot betyder, at man udviser respekt for de trufne beslutninger, men også at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold. Det er derfor vigtigt at gøre brug af sikkerhedsorganisationen og Samarbejdsudvalgene, da disse organer er til for at fremme samarbejde og give information. (...)

Som offentlig ansat i Grønland har man samme ytringsfrihed som alle andre borgere i samfundet. Dette er sikret gennem Grundlovens § 77:

”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde påny indføres.”

Det betyder at alle borgere — også offentligt ansatte - frit kan ytre sig om hvad de vil, *uden at skulle spørge om lov først* [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Min fremhævning]. Ligesom man ikke må forhindres i at ytre sig. Men det at man frit kan ytre sig, betyder også at man skal stå til ansvar for sine udtalelser. Ovenstående findes som nævnt i kommunens intranet med overskriften: Ytringsfrihed og tavshedspligt [Fodnote hertil i oprindelig tekst: Se linket: <https://sermereraq.sermersooq.gl/da/hr/personalehaandbog/ytringsfrihed-og-tavshedspligt/>]. **Se bilag 17.**

Ledelsen i MIA [Forvaltningen for Børn, Familie og Skole; min bemærkning] anfægter således ikke ytringsfriheden men påpeger, at der i dette tilfælde ikke er tale om, at A på ”konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold”. Det er efter ledelsens vurdering uacceptabelt, at A i hans position, som rådgiver og vejleder for skoleinspektørerne og fagchefen, retter en så slet skjult kritik i det offentlige rum, af en skole han har ansvaret for at rådgive. Ledelsen finder det uacceptabelt, at A i sin kommentar er nedladende overfor Atuarfik Samuel Kleinschmidt skolen, og at han som følge af dette sætter sig i en position, hvor det kan blive enddog meget vanskeligt at skabe den fornødne tillid, hvorpå rådgivning og vejledning bygges. Ledelsen vurderer at god opførsel på en arbejdsplads, også omfatter at rette kritikken ind på forvaltningens skoleafdeling og skolernes ledelse, i tilfælde af at kritikken bl.a. vedr. skolens dårlige resultater eller skolens dårlige stand, derfor er fagchefen af den opfattelse at, det er god skik at indlede dialog med skoleledelsen om, hvordan førnævnte kan forbedres, og helst ikke gennem de sociale medier og diverse hjemmesider.

Ad spørgsmål 3.4

Ad spørgsmål: Kommuneqarfik Sermersooq bedes derfor nærmere redegøre for, om A kommentar efter kommunens opfattelse var affattet i urimelig grov form.

Svar:

Som nævnt i forrige svar, anfægter ledelsen i MIA ikke A's ytringsfrihed men påpeger, at der ikke er tale om, at A på "konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold". Dertil indeholder kommentaren sarkasme og ironi i et land, hvor disse begreber som bekendt er atypiske, hvilket yderligere kan fordreje budskabet. Af samme årsag vurderer ledelsen således, at A's kommentar fremstår som værende urimelig grov.

Vejleder og NVL koordinator i center for national vejledning under Selvstyret, Cand. Mag Kiståra Motzfeldt Vahl, skriver omkring forskelle mellem danskeres og grønlanderes humor, i et oplæg med overskriften "Overgangsvejledning" til vejledere omkring uddannelse i Grønland og Danmark:

"Når man som grønlander kommer til Danmark, møder man en anden form for humor. Der er meget sarkasme og ironi i dansk humor. For nogle grønlandere kan det skabe misforståelser, såvel som at grønlandernes store grinelyst også kan skabe misforståelser for nogle danskere. Derfor skal man være opmærksom på de forskellige former for humor, samtidig med at man skal forsøge at forstå den anden form for humor." Se **bilag 12** igen.

Ad spørgsmål 3.5

Ad spørgsmål: Hvis A's kommentar har givet anledning til samarbejdsvanskeligheder eller andre følgevirkninger, bedes Kommuneqarfik Sermersooq at redegøre herfor.

Svar: Vi henviser til vores svar i punkt 3.2.

Ad spørgsmål 3.6:

Ad spørgsmål: Som sagen er oplyst overfor mig står det mig dog ikke klart, hvilken betydning dekorumkravet har haft for Kommuneqarfik Sermersooqs håndtering af sagen, og jeg beder derfor kommunen om at redegøre herfor.

Svar: Vi henviser vores svar i punkt 3.2.

Ad spørgsmål 3.7:

Ad spørgsmål: Hvis andre momenter, herunder dem, der er nævnt i vejledningen —

f.eks. at offentligt ansatte ikke må fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for efter arbejdsområde — har haft indflydelse på Kommuneqarfik Sermersooqs håndtering af sagen, bedes kommunen at redegøre herfor:

Svar:

Til trods for at kommentaren ikke har haft direkte berøring med beslutningsprocessen på arbejdsområdet, henvises til A's beskrevne arbejdsområde, der har direkte berøring med skoleinspektørerne samt eksterne samarbejdspartnere som beskrevet under punkt 3.2.

[...]

Bilag til skrivelsen:

Bilag 1. Befolkningsstatistik pr. 1.1.2017

Bilag 2. Artikel i KNR den 30.8.2016 og A's kommentar

Bilag 3. Politik for anvendelse af Facebook og andre sociale medier i Kommuneqarfik Sermersooq

Bilag 4. Personalejuristens e-mail til HR-konsulent pr. 7.9.2016

Bilag 5. To ansættelsesbreve der vedr. A

Bilag 6. A sagsfremstilling til Udvalget for Børn, Familie og Skole den 6.3.2014

Bilag 7. E-mail til samtlige skoleinspektører den 1.9.2014 fra A

Bilag 8. Artikel fra KNR dateret 23.3.2012

Bilag 9. Hovedstadsstrategi juni 2016

Bilag 10. Stillings og funktionsbeskrivelse vedr. skolekonsulenterne i Kommuneqarfik Sermersooq

Bilag 11. Bogomslag og forside til bogen, Sociale medier i ansættelsesretten 1. udgave 2012, Kia Dollerschell, side 42

Bilag 12. "Overgangsvejledning" til vejledere omkring uddannelse i Grønland og Danmark i november 2015 skrevet af Vejleder og NVL koordinator i center for national vejledning under Selvstyret, Cand. Mag Kiståra Motzfeldt Vahl

Bilag 13. Udskrift af Københavns kommunes intranet

Bilag 14. Kommuneqarfik Sermersooqs åbenhedspolitik fra 2015

Bilag 15. Udskrift af Kommuneqarfik Sermersooqs intranet omkring ytringsfrihed og tavshedspligt

Bilag 16. Kommuneqarfik Sermersooqs pressestrategi fra 2011

Bilag 17. Uddrag af god adfærd i det offentlige fra 2007"

Som det fremgår fremsendte Kommuneqarfik Sermersooq en række bilag.

Jeg finder det kun relevant at gengive bilag 4 her. Af bilaget fremgår, at Kommuneqarfik Sermersooqs personalejurist den 7. september 2016 bl.a. skrev følgende i en e-mail til en HR-konsulent i kommunen:

"[...]

Nu har jeg set A's kommentar, han skrev følgende:

"Man henfalder i mild undren over visdommen i, at man vælger at fremvise en at landets ældste og lavest scorende folkeskoler for den danske undervisningsminister? Er der tale om et departementalt freudiansk slip og underbevidst ønske om, få Danmark til at tage uddannelsesområdet tilbage af humanitære årsager.

[...]"

Det skal fastslås at hans udsagn ikke er en oplysning hvori det kræves hemmeligholdelsespligt, der har været nyheder fra landets div. Aviser og KNR, Nuuk TV, at ASK var en af skoler der havde lavest score i hele landet. Dette kan udledes at den rapport der fremkom, så vidt jeg erindrer i okt. 2014? Derfor har A ikke tilsidesat sin tavshedspligt. Derimod kan det diskuteres, hvorvidt han som tjenestemandsansat kunne have tilsidesat decorumkravet, jf. Tjenestemandsløvens:

§ 10. Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

I KS [Kommuneqarfik Sermersooqs; min bemærkning] Facebook politik punkt 3 står der følgende omkring udtalelser på Facebook:

Overvej nøje, hvad du skriver om din arbejdsplads — både når du har din arbejdskasket på og som privatperson.

En nyttig tommelfingerregel: at offentliggøre noget på Facebook svarer til at skrive et læser-brev — også selv om du kun deler ordlyden blandt dine venner. Læseren kan have svært ved at adskille i hvilken rolle, du udtaler dig, og du vil hurtigt kunne blive taget til indtægt for at udtale dig som repræsentant for din arbejdsplads.

Han har ikke skrevet at han udtaler sig som en privat person, og derudover har han heller ikke på sin Facebook profil skrevet, at han er ansat i KS i MIA forvaltningen, se linket:

[https://www.facebook.com/\[...\]/about](https://www.facebook.com/[...]/about)

Når han på sin Facebook profil ikke har skrevet sin uddannelse eller profession, og når disse oplysninger ikke er offentligt tilgængelige, kan man udlede af det manglende oplysninger om udd. og stilling, at han udtaler sig som en privat person og at han holder sin Facebook som privat person. Det modsatte ville være såfremt hans stilling var offentligt tilgængeligt. Dog kan ledelsen alligevel klandre ham for hans udtalelse, der kan anses for at være unuanceret og uheldig, som i grunden omfatter hans sagsbehandlingsområde og der må han være meget påpasselig og må anvende en god tone i offentlige debatter, hvis han ikke vil få problemer.

Det må formodes at der en lille modtagerkreds der vil i kraft af deres profession og kontakter med MIA forvaltningen, vil vide hans stilling som konsulent i MIA. Hans udtalelse er offentligt tilgængeligt for alle, dog er der ingen "synes godt om" tilkendegivelser af hans udtalelse, og tråden er heller ikke længere at, der udover ham er kun to der har skrevet i tråden, det gør at interessen for udtalelsen er ret lille. Udtalelsen er til trods for den ringe interesse som KNRs læsere har udvist, alligevel er offentligt tilgængelig, der har adgang til Internettet og www.KNR.gl

"Freudiansk slip og underbevidst ønske om, få DK til at tage udd.området tilbage af humanitære årsager" er en subjektiv udtalelse, der efter min opfattelse er unuanceret udtalelse, hvor han i sin udtalelse tager stilling til "dårlige grønlandske økonomiske forhold", og dette har han ret til at mene, da det materielle indhold i udtalelsen ikke kan anses for at krænke hans tavshedspligt. Og den er tilstrækkelig generel at den ikke kan anses for at være direkte injurierende, i disse tilfælde må arbejdsgiver ikke krænke ansattes ytringsfrihed ved at give dem begrænsninger ved at sanktionere udtalelsen, se mere om dette i KS intranet:

Hvis man klart og tydeligt, som offentligt ansat, ytrer sig som privatperson, gælder der kun få begrænsninger ud over det der gælder for de øvrige borgere. Følgende begrænsninger gælder særligt for offentligt ansatte:

- Forbud mod at ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger.
- Forbud mod at bruge en urimelig grov form.
- Fremsætte urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.
- Der skal udvises tilbageholdenhed om at ytre sig om forhold vedrørende ens eget arbejdsområde i forbindelse med beslutningsprocesser, særligt hvis man er centralt placeret og det er før beslutningen er truffet.

Han må være påpasselig med sine udtalelser især når han udtaler sig i en blog, der er offentligt tilgængelig, dog må ledelsen ikke forbyde ham at udtale sig, men henstille ham til at bruge en "bedre tone" i en offentlig debat, især når han udtalelser omfatter hans sagsbehandlingsområde.

[...]"

Ved brev af 19. april 2017 sendte jeg Kommuneqarfik Sermersooqs udtalelse til advokat E og bad om hendes eventuelle bemærkninger hertil. Ved e-mail af 18. juni 2017 svarede E mig bl.a. følgende:

"Tjenstlig påtale af A

I forlængelse af brev af 19. april 2017 fra Ombudsmanden for Inatsisartut skal jeg hermed vende tilbage på vegne G i relation til Ombudsmanden skrivelse af 10. februar 2017 til Sermersooq kommune og kommunens svar af 7. april 2017. Jeg skal indledningsvist beklage den lange svarperiode.

Ombudsmanden har i sin skrivelse af 10. februar 2017 til Kommuneqarfik Sermersooq efterspurgt kommunens bemærkninger til, om kommunen mener, at den tjenstlige påtale der er givet til A er i overensstemmelse med regler for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Neden for følger mine bemærkninger til kommunens svar på ombudsmandens spørgsmål 3.

Spørgsmål 3.1:

På spørgsmålet om, på hvilken baggrund, A's kommentar på Sermitsiaq.ag's hjemmeside af læserne vil kunne blive opfattet som et udtryk for Kommuneqarfik Sermersooqs egne synspunkter, svarer kommunen bl.a., at kommunen har et indbyggertal på knap 23.000 mennesker, hvor de fleste kender hinanden, og at A derudover har en stor berøringsflade med mange eksterne samarbejdsrelationer.

Til dette bemærkes, at de gældende regler for offentligt ansattes ytringsfrihed er generelle og skelner ikke mellem ansatte i mindre kommuner, ansatte i større kommuner og ansatte i staten. Der gælder det samme regelsæt for alle offentlige institutioner — at offentligt ansatte i udgangspunktet ikke er indskrænket i deres ytringsfrihed som følge af deres ansættelsesforhold. Det gøres derfor gældende, at det ikke har nogen betydning, hvor stor eller lille en kommune A er ansat i.

I relation til berøringsfladen for den enkelte ansatte, så gøres det gældende, at ej heller dette forhold sagligt kan spille ind på kommunens afgørelser. Det bemærkes i øvrigt, at kommunen i egen skrivelse i sagens bilag 4 har en anden oplevelse af A's berøringsflade, idet der i bilag 4 skrives bl.a.:

"Det må formodes at der er en lille modtagerkreds, der i kraft af deres

profession og kontakter med MIA forvaltningen, vil vide hans stilling som konsulent i MIA.”

Det gøres gældende, at når ikke A i kommentaren har angivet sit tjenesteforhold herunder at han er ansat ved Kommuneqarfik Sermersooq, så udtaler han sig notorisk som privat person, hvilket han har en grundlovsikret frihedsret til jf. grundlovens § 77.

Dette synes også at være kommunens opfattelse, idet der i sagens bilag 4 skrives bl.a.:

”Når han på sin facebookprofil ikke har skrevet sin uddannelse eller profession, og når disse oplysninger ikke er offentligt tilgængelige, kan man udlede af de manglende oplysninger om udd. Og stilling, at han udtaler sig som en privat person og at han holder sin Facebook som privat person. ...”

Det bemærkes for en god ordens skyld, at A ikke er ansat som leder i Kommuneqarfik Sermersooq, og at han som Kommuneqarfik Sermersooq udtrykker det, har ledelsesvendt rådgivning i sin opgaveportefølje ændrer ikke ved det faktum.

Spørgsmål 3.2

På spørgsmålet om, hvorvidt A har medvirket i beslutningsprocessen vedrørende forhold omtalt i hans kommentar, bemærkes det, at kommunen selv oplyser, at det har han ikke, da alt i den kommenterede artikel vedrører Grønlands Selvstyres kompetenceområde.

Kommuneqarfik Sermersooq kommer i sit svar med nogle længere forklaringer for, hvorfor det alligevel må anses for værende inden for A's kompetenceområde. Disse bemærkninger gør ikke nogen forskel i forhold til Ombudsmandens spørgsmål og kan ikke tillægges vægt i Ombudsmandens afgørelse.

Spørgsmål 3.3

På Ombudsmandens spørgsmål om, i hvilke situationer kommunen stiller krav om at kritik rejses internt først svarer Kommuneqarfik Sermersooq alene ved henvisning til generelle regler, og det gøres fra G's side gældende, at kommunen ikke konkret forholder sig til Ombudsmandens spørgsmål subsidiært kan kommunens svar læses som om, der ikke stilles krav om, at eventuel kritik skal rettes internt først men blot at intern kommunikation vægtes højt (hvilket betyder?). Denne subsidiære fortolkning strider imidlertid imod den tjenstlige påtale, hvor det klart anføres, at kritikken burde være rejst internt.

Det gøres gældende, at kommunen må afæskes en konkret holdning til spørgsmålet, herunder må kommunen afæskes en holdning til, om der gælder krav om at eventuel

kritik skal rejses internt i kommunen forinden ekstern kritik må anføres og hvis dette ikke er gældende, så må kommunen afæskes et svar på, hvorfor dette er anført i kommunens tjenstlige påtale over for A.

For så vidt angår hjemlen til at stille krav om at offentligt ansatte skal retten eventuel kritik internt i den offentlige forvaltning først gøres det gældende, at der ikke er hjemmel hertil, og at Kommuneqarfik Sermersooq ikke ved deres svarskrivelse har dokumenteret et retligt grundlag herfor.

Spørgsmål 3.4

Kommunen er af ombudsmanden blevet bedt om at redegøre for, om den anser A's kommentar for at være affattet i en urimelig grov form. Kommunen har til dette spørgsmål bemærker kommunen, således som G forstår det, at det forhold, at der i kommentaren var anvendt sarkasme og ironi i sig selv medfører, at kommentaren er urimelig grov.

Med mindre Ombudsmanden for Inatsisartut vil anerkende kommunens ret til et generelt forbud over for sine medarbejdere i forhold til offentligt og i privat regi at anvende sarkasme og ironi, så bør Ombudsmanden kritisere Kommuneqarfik Sermersooqs retlige vurdering af dette forhold.

Det bemærkes, at kommunen i egen skrivelse i det fremlagte bilag 4 omkring indholdet og formen selv angiver:

"Freudiansk slip og underbevidst ønske om, at få DK til at tage udd. Området tilbage af humanitære årsager" er en subjektiv udtalelse, der efter min opfattelse er unuanceret udtalelse, hvor han i sin udtalelse tager stilling til "dårlige grønlandske økonomiske forhold", og dette har han ret til at mene, da det materielle indhold i udtalelsen ikke kan anses for at krænke hans tavshedspligt. Og den er tilstrækkelig generel at den ikke kan anses for at være direkte injurierende, i disse tilfælde må arbejdsgiver ikke krænke ansattes ytringsfrihed ved at give dem begrænsninger ved at sanktionere udtalelsen..."

Det gøres gældende, at A's kommentar ikke var affattet i en urimelig grov form.

Spørgsmål 3.5

Det er G's vurdering, at Kommuneqarfik Sermersooq ikke redegør for konkrete samarbejdsvanskeligheder som følge af A's kommentar hverken internt i Kommuneqarfik Sermersooq eller eksternt i forhold til kommunens interessenter i øvrigt.

Det gøres gældende at abstrakte ikke konkretiserede vanskeligheder som følge af en eventuel udtalelse ikke kan medføre en saglig tjenstlig påtale.

Spørgsmål 3.6

For så vidt angår deorumkravet gøres det gældende, at A særligt i lyset af grundlovens § 77 ikke har handlet i strid med deorumkravet.

Spørgsmål 3.7

Det må på baggrund af Ombudsmandens formulering af sit spørgsmål og kommunens svar herpå lægges til grund, at kommunen ikke vurderer, at A har fremsat åbenbart urigtige påstande i sin kommentar.

Samlet gøres det på vegne G som mandatar for A gældende, at der ikke har været et sagligt grundlag for at pålægge A en tjenstlig påtale.”