



## Hjemmesygeplejerske indkaldt til samtale efter kritisk Facebook-opslag

---

5. oktober 2017

Ledelsen i offentlige myndigheder er ikke afskåret fra at tage en snak med en medarbejder, der har brugt sin ytringsfrihed til at kritisere arbejdspladsen – forudsat at ledelsen har en saglig grund til det. Men ledelsen må ikke på nogen måde kritisere, at medarbejderen har brugt sin ytringsfrihed, og hensigten må ikke være at få medarbejderen til at tie stille. Medarbejderen må heller ikke med rette få den oplevelse af situationen.

Det er essensen af en ny sag, der viser, at offentlige ledelser skal være forsigtige, når de reagerer på en lovlig ytring fra en medarbejder.

”Sådanne samtaler kræver, at ledelsen er meget omhyggelig med sit ordvalg, sin fremtræden og måden, samtalen afholdes på. Det er afgørende, at medarbejderen ikke oplever det som et forsøg på at få vedkommende til at tie stille. Offentligt ansatte skal kunne ytre sig uden bekymring for efterfølgende negative reaktioner”, siger ombudsmand Jørgen Steen Sørensen.

### **Frederiksberg Kommune beklager forløbet**

Udtalelsen fra ombudsmanden kommer i en konkret sag. En hjemmesygeplejerske i Frederiksberg Kommune beklagede i et opslag på Facebook, at en af hendes kolleger havde sagt op. Hun gav tre store omstruktureringer i kommunen skylden for opsigelsen. Samtidig nævnte hun, at i alt tre kolleger havde sagt op på to måneder.

Tre dage efter Facebook-opslaget fik hjemmesygeplejersken 13 minutter til at stille op til et møde med ledelsen og tillidsrepræsentanten. Ledelsen indledte med at slå fast, at der ikke var tale om en tjenstlig samtale, og kommunen har forklaret ombudsmanden, at formålet med mødet var at give sygeplejersken nogle faktuelle oplysninger om bl.a. de omstruktureringer, som hun havde omtalt. På mødet gjorde ledelsen hjemmesygeplejersken opmærksom på, at hun havde gjort nogle af sine kolleger kede af det.

Hjemmesygeplejersken har efterfølgende forklaret ombudsmanden, at hun var rystet efter mødet, at hun opfattede det som om, at hun ikke skulle ytre sig igen, og at hun længe efter ikke turde skrive om sin arbejdsplads.

## NYHED

Frederiksberg Kommune har erkendt, at det korte varsel, deltagerkredsen og mødeformen kan have medvirket til, at hjemmesygeplejersken følte sig presset. Kommunen har desuden beklaget det konkrete hændelsesforløb over for ombudsmanden.

Sagen blev taget op på ombudsmandens initiativ efter en omtale i fagbladet Sygeplejersken.

Læs ombudsmandens udtalelse til Frederiksberg Kommune.

Læs ombudsmandens kronik Hvordan sikrer vi offentligt ansattes ytringsfrihed, offentliggjort d. 16. maj 2016.

Læs ombudsmandens artikel i Folketingets Ombudsmands beretning 2016 Ledelsen har også ytringsfrihed.

Sagen om indkaldelse af en læge til tjenstlig samtale, efter at lægen havde kritiseret den såkaldte 1813-akuttefon, har været omtalt i en nyhed den 29. september 2015 og i ombudsmandens beretning for 2015.

For yderligere oplysninger:

Folketingets Ombudsmand Jørgen Steen Sørensen, telefon 20 33 97 52

Områdechef Kirsten Talevski, telefon 33 13 25 12

### OM OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed er bl.a. beskrevet i Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016. Nedenfor nævnes nogle hovedpunkter fra gældende ret.

- **På egne vegne.** Beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed gælder kun, når de ansatte ytrer sig på egne vegne (som privatpersoner) – og altså ikke på vegne af myndigheden.
- **Kun få begrænsninger.** Ytringsfriheden for offentligt ansatte er vidtgående. Der findes ifølge vejledningen kun få begrænsninger:  
”Offentligt ansatte må som det klare udgangspunkt ikke ytre sig om oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten. (...)”

...

Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. (...)

Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. (...)

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

- Om **loyalitet** står der følgende i vejledningen: ”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”.
- **Vidtgående ytringsfrihed i ressourcspørgsmål.** Som offentligt ansat har man en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.
- **Kritikken skal ikke rejses internt først.** Det kan efter omstændighederne være hensigtsmæssigt at fremføre kritik over for sin ledelse, inden en ansat går offentligt ud med kritikken. Men det følger klart af reglerne, at offentligt ansatte ikke har pligt til først at fremføre kritikken internt.
- **En lovlig ytring kan ikke straffes.** Hvis en offentligt ansat følger principperne i Justitsministeriets vejledning, er ytringen lovlig. Det betyder, at ytringen ikke i sig selv kan føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, f.eks. ændring af den ansattes arbejdsområde, eller at den ansatte ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg.
- **Arbejdsgivere skal være forsigtige.** Offentlige arbejdsgivere skal være forsigtige med at kontakte ansatte om deres offentlige ytringer om forhold på arbejdspladsen, fordi det kan medføre en risiko for, at de ansatte afholder sig fra at ytre sig fremover. Se f.eks. ombudsmandens udtalelse af 28. september 2015 (2015-49).