



FOA Århus, Fag og Arbejde,
Christian X's vej 56-58
8260 Viby J

Gammeltorv 22
DK-1457 København K
Tlf. +45 33 13 25 12
Fax +45 33 13 07 17

www.ombudsmanden.dk
post@ombudsmanden.dk

Personlig henvendelse: 10-14
Telefonisk henvendelse:
Man-tors 9-16, fre 9-15

Forbundets j.nr. 10/136780

Jeg vender nu tilbage til sagen. FOA klagede den 21. juni 2010 til mig på vegne af Georg Bosse over at hans ytringsfrihed er blevet krænket af hans arbejdsgiver, Midttrafik.

J.nr. 2010-2505-8111/DS4
Bedes oplyst ved henvendelse

Dok.nr. 2

Jeg har på baggrund af forbundets klage skrevet til Midttrafik og gjort selskabet opmærksom på praksis fra ombudsmanden om reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, men derudover har jeg besluttet ikke at indlede en ombudsmandsundersøgelse af sagen. Jeg henviser til § 16, stk. 1, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand. Det fremgår af denne bestemmelse at ombudsmanden selv afgør om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

+ bilag

Baggrunden for forbundets klage til mig er nogle udtalelser fra Midttrafik på møder den 7. og 9. juni 2010 i forbindelse med bl.a. Georg Bosses udtalelser til pressen om selskabets effektivisering af billetkontrollen. Det fremgår af sagen at der på mødet den 7. juni 2010 bl.a. blev sagt følgende:

"Vi undrer os jo i den grad over, hvorfor man orker – nogle af jer orker – at blive ved med det, at give jeres mening til kende både direkte, men også gennem FOA. For det bidrager bare med ikke en skid andet end splittelse, frustrationer og flere usandheder omkring den proces, der kører hernede. Og det forstår vi ikke. Men hvis man nu har det behov for at ytre sig, og det vil vi ikke stille noget i vejen for, det er jo op til den enkelte, men så vil vi bare opfordre jer til, at når I gør det, så vær i det mindste så oprigtige at tage det hele med.

...

Det har selvfølgelig også nogle konsekvenser. Når nogen står frem og vil gerne tilkendegive, hvor forfærdeligt det er, at der er den her nultolerance – alle skal have en afgift – så får vi jo et større fokus på det, fordi så bliver vi jo meget nysgerrige på, hvordan ser det egentlig ud. Og det, vi har konstateret, det er, at antallet af kontroller, der er steget siden sidste år,

og det er rigtig godt. Antallet af afgifter er også steget siden sidste år. Det er også rigtig godt. Problemet er bare, at – eller vores undren er bare at – det fordeler sig på nogle få hold. Der er nogle få hold, der har rigtig mange afgifter, og så er der nogen, der ikke har ret mange. Og logikken burde jo være, at jo flere kontroller, man har, jo flere afgifter må der også komme. Det er i hvert fald sådan, billedet har set ud hidtil. Men sådan forholder det sig bare ikke for alle, og det er vi selvfølgelig meget nysgerrige på hvorfor, det ikke gør det. Så konsekvensen af det her det bliver, at nu går vi, vi giver det et meget større fokus på afgifter, for nogen af jer. På de her holdmøder vil vi for nogen af jer tage mere fat på, hvordan det kan være, I har så få afgifter i forhold til andre. Så der kommer altså ikke noget ud af det, andet end at vi begynder at skærpe nogle ting endnu mere.

...”

På mødet den 9. juni 2010 blev det drøftet hvorfor der trods effektiviseringen af billetkontrollen ikke var sket en stigning i antallet af kontrolafgifter for det kontrollørhold som Georg Bosse var en del af. Det skete i sammenhæng med at Georg Bosses udtalelser til pressen blev nævnt.

Jeg har ved min beslutning om ikke at indlede en undersøgelse af sagen lagt vægt på Midttrafiks pressemeddelelse af 15. juni 2010 og på selskabets svar af 18. juni 2010 til forbundet. Desuden har jeg lagt vægt på Midttrafiks brev af 30. juli 2010 til mig.

I pressemeddelelsen af 15. juni 2010 fastslår Midttrafik at alle ansatte i selskabet har ret til at udtale sig til offentligheden – også kritisk. Selskabet anfører også at ansatte aldrig er blevet forhindret i at gå til pressen eller til andre med deres meninger. Det har heller aldrig haft konsekvenser for ledere eller medarbejdere i Midttrafik at de er gået i offentligheden med deres vurderinger.

Af selskabets svar af 18. juni 2010 til forbundet fremgår det at Georg Bosse naturligvis har ret til at fremføre sine synspunkter i pressen, på samme måde som Midttrafik har ret til at fremføre sine synspunkter over for Georg Bosse. Det fremgår også af svaret at der ikke har været iværksat negative ledelses-sanktioner mod Georg Bosse af den grund. Mødet den 9. juni 2010 var ifølge selskabet et opfølgingsmøde om målopfyldelse der holdes med alle billetkontrollører en gang om måneden. Mødet var på ingen måde indkaldt som reaktion på Georg Bosses udtalelser. Løbende opfølgning på mål er et vilkår for alle medarbejdere i Midttrafik siden selskabet i starten af 2009 indførte personlige mål som et led i kvalitetsarbejdet.

Den 13. juli 2010 bad jeg Midttrafik om at måtte modtage kopi af selskabets redegørelse af 16. juni 2010 til selskabets bestyrelsesformand samt den vur-

dering af sagen som selskabet fik fra Kommunernes Landsforening. Jeg modtog det ønskede materiale med Midttrafiks brev af 30. juli 2010. I brevet gjorde selskabet opmærksom på at den erhvervspsykolog som havde fremsat ovennævnte udtalelser, ikke var ansat i Midttrafik og ikke havde ledelsesansvar over for medarbejderne. Der var alene indgået en tidsbegrænset samarbejdsaftale med erhvervspsykologens firma om konsulentbistand på honorarvilkår.

Jeg er opmærksom på det som FOA i breve af 13. og 19. august 2010 har anført om Midttrafiks oplysninger om erhvervspsykologens tilknytning til Midttrafik, men samlet set mener jeg som nævnt ikke der er grundlag for at jeg foretager mig mere i sagen. Sagen giver mig dog anledning til at gøre opmærksom på nedenstående praksis fra ombudsmanden om offentligt ansattes ytringsfrihed:

En myndighed bør være varsom når den henvender sig til en ansat, der har fremsat offentlige udtalelser som er kritiske over for myndigheden. Det gælder både ved spørgsmålet om myndigheden overhovedet bør henvende sig til den ansatte, og i givet fald hvordan myndigheden skal henvende sig til den ansatte. Det skyldes bl.a. at det må antages at der er nogle offentligt ansatte som holder sig tilbage fra at deltage i den offentlige debat, fordi de frygter at det får negative konsekvenser for dem personligt. Jeg henviser til s. 161 ff. i betænkning nr. 1472/2006 om ytringsfrihed og meddelelser for offentligt ansatte. En henvendelse fra myndigheden må heller ikke virke som et pres på den ansatte.

Til illustration kan nævnes den sag som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, side 128. Sagen angik et debatindlæg i et dagblad med kritiske kommentarer til sammenlægningen af forsvaret og redningsberedskabet og til regeringens planer for terrorberedskabet. Indlægget var skrevet af chefen for en skole under redningsberedskabet. Over for pressen udtrykte forsvarsministeren misbilligelse af indlægget og tvivl om hvorvidt det var foreneligt med chefens fortsatte ansættelse i Forsvarsministeriet. Samme dag bad ministeriet chefen om at redegøre for om ministeriet fortsat kunne have tillid til at han ville arbejde effektivt og loyalt for gennemførelsen af de politiske aftaler på forsvarsområdet. Ombudsmanden mente at skolechefens ytringer var lovlige og skrevet på egne vegne. Ombudsmanden kritiserede bl.a. at ministeriet havde henvendt sig til chefen da det ikke var påvist at henvendelsen tjente et sagligt formål. Tværtimod måtte henvendelsen når den blev læst i sammenhæng med ministerens samtidige udtalelser, virke som et tryk på chefen.

I udtalelsen pegede ombudsmanden på forskellige hensyn som en myndighed er berettiget eller forpligtet til at varetage, og som kan betyde at en henvendelse til en ansat varetager et sagligt formål. Ombudsmanden pegede for det første på hensynet til at håndhæve regler der begrænser den ansattes ret til at

fremstætte udtalelser offentligt. Det er berettiget når myndigheden henvender sig til den ansatte hvis der er en formodning om at den ansatte med sine udtalelser har overtrådt reglerne om tavshedspligt eller reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. For det andet er der hensynet til at myndigheden kan varetage sine opgaver bedst muligt. Når en ansat hos en myndighed har fremsat offentlige udtalelser som er kritiske over for dispositioner som myndigheden har foretaget, kan myndigheden således anmode den ansatte om at uddybe sine synspunkter med henblik på myndighedens overvejelser om hvorvidt der skal ændres på de pågældende dispositioner. For det tredje er der et hensyn til at sikre at udtalelserne fra den ansatte ikke medfører en utilfredsstillende udførelse af myndighedens opgaver. Lovlige ytringer kan under visse omstændigheder give grundlag for at en myndighed anvender negative ledelsesbeføjelser over for den ansatte som har fremsat ytringerne. Eventuelle samarbejdsproblemer opstået i kølvandet på lovlige ytringer, kan i særlige tilfælde begrunde at myndigheden anvender negative ledelsesbeføjelser over for den der har fremsat ytringerne.

Det fremgår i øvrigt af udtalelsen at en myndighed naturligvis er berettiget til over for offentligheden at kommentere de synspunkter som en ansat har fremført offentligt. Myndigheden kan således lægge afstand til synspunkter som den ikke er enig i. Derimod er myndigheden ikke berettiget til over for offentligheden eller den ansatte at give udtryk for misbilligelse i anledning af at den ansatte har fremført sine synspunkter, medmindre myndigheden efter fornøden oplysning af sagen og partshøring af den ansatte har truffet en afgørelse over for den ansatte som fastslår at denne har overtrådt reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Desuden kan nævnes den sag som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for året 1995, side 381. En tillidsrepræsentant i en kommunes socialforvaltning havde i et interview i en lokalavis udtalt sig kritisk om kommunens arbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold. Kommunen reagerede tjenstligt med en irettesættelse over for den ansatte bl.a. fordi kommunen mente at den ansatte med sine udtalelser havde overtrådt reglerne for tillidsrepræsentanter. Kommunen pegede på at det var tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Desuden reagerede kommunen i en personalemeddelelse til ansatte i kommunen. Af meddelelsen fremgik det bl.a. at kommunen på baggrund af omtalen i pressen ville indskærpe tillidsmandsreglerne over for den ansatte. I udtalelsen til ombudsmanden anførte kommunen at den ikke havde haft til hensigt at begrænse ytringsfriheden for ansatte i kommunen. Ombudsmanden mente ikke at den ansattes udtalelser overskred de retlige grænser for offentligt ansattes ytringsfrihed. Ombudsmanden udtalte derfor kritik af at kommunen uberettiget havde irettesat den ansatte. Ombudsmanden henstillede også til kommunen at den for fremtiden – både i forbindelse med konkrete afgørelser i forhold til de an-

satte og i forbindelse med generelle personalepolitiske foranstaltninger – forsøgte at undgå at tilkendegivelserne til de ansatte kunne opfattes som retlige grænser for deres ytringsfrihed.

Jeg har skrevet til Midttrafik om ovennævnte praksis. Jeg har også sendt Midttrafik en kopi af dette brev.

Jeg foretager mig ikke mere i sagen. Jeg vedlægger forbundets bilag.

Til orientering kan jeg oplyse at jeg vil lægge en nyhed om mit svar til FOA og min praksis om offentligt ansattes ytringsfrihed på ombudsmandens hjemmeside 2 hverdage efter afsendelsen af dette brev.

Med venlig hilsen

Jens Møller
København den 30. august 2010

Kopi til:

Midttrafik