

Udskriftsdato: søndag den 14. juni 2026

FOU nr 2016.2 (Gældende)

2016-2. Kommunes e-mail om de ansattes loyalitetspligt var en uberettiget begrænsning af deres ytringsfrihed

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

LOV nr 169 af 05/06/1953 § 77 - VEJ nr 87 af 14/09/2006

2016-2. Kommunes e-mail om de ansattes loyalitetspligt var en uberettiget begrænsning af deres ytringsfrihed

En forælder oprettede en offentligt tilgængelig Facebook-gruppe, hvor aktuelle forhold på børne- og ungeområdet i kommunen blev debatteret.

Kommunen erfarede, at en række institutionsledere og medarbejdere på børne- og ungeområdet ville melde sig ind i gruppen. I en e-mail blev institutionslederne derfor bedt om at have skærpet opmærksomhed på, at deres medarbejdere havde kendskab til kommunens regler om god adfærd, herunder loyalitetspligten, før de ytrede sig om deres arbejdsområde i den offentlige debat.

Kommunen gjorde det tydeligt, at de ansættelsesretlige konsekvenser ved brud på loyalitetspligten kunne være alvorlige.

Ombudsmanden udtalte, at der efter de gældende regler for offentligt ansattes ytringsfrihed er vide rammer for de ansattes adgang til som privatpersoner at fremsætte kritiske ytringer om deres eget arbejdsområde i den offentlige debat. Dette gælder i særlig grad ressourcespørgsmål.

Efter ombudsmandens opfattelse gav e-mailen til institutionslederne indtryk af, at kommunen ikke ønskede, at de ansatte udtalte sig kritisk om deres arbejdsområde i den offentlige debat, selvom de udtalte sig på egne vegne. Desuden gav e-mailen et misvisende indtryk af, at sådanne ytringer let ville kunne anses for et brud på de ansattes loyalitetspligt. E-mailen var derfor en uberettiget begrænsning af de ansattes ytringsfrihed.

(Sag nr. 15/04922)

Herunder gengives ombudsmandens udtalelse i sagen efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens baggrund

1.1. I efteråret 2015 blev der oprettet en offentligt tilgængelig Facebook-gruppe, gruppen A. Via gruppen blev aktuelle forhold på børne- og ungeområdet i Gribskov Kommune debatteret, f.eks. anvendelsen af ressourcerne på daginstitutionsområdet.

En medarbejder i kommunen fremsatte nogle ytringer i Facebook-gruppen og blev efterfølgende tildelt en tjenstlig advarsel på grund af ytringerne.

Gribskov Kommunes HR-afdeling erfarede i den forbindelse, at en række institutionsledere og medarbejdere i de kommunale børne- og ungeinstitutioner formentlig ville melde sig ind i Facebook-gruppen. HR-afdelingen sendte derfor den 14. oktober 2015 en e-mail med overskriften ”Særlig opmærksomhed for alle personaleansvarlige – oprettelse af facebookgruppe” til lederne af kommunens børne- og ungeinstitutioner.

Med henvisning til den nyligt oprettede Facebook-gruppe bad HR-afdelingen institutionslederne om at have skærpet opmærksomhed på, at deres medarbejdere var bekendt med kommunens regler om god adfærd, før de ytrede sig om deres arbejdsområde i den offentlige debat.

I e-mailen understregede HR-afdelingen særligt behovet for, at de ansatte havde den fornødne viden om forskellen mellem ytringsfrihed og loyalitetspligt. HR-afdelingen skrev bl.a. følgende:

”Når en ansat har ytret sig på en måde, så loyalitetspligten er brudt – så er de ansættelsesretlige konsekvenser min. advarsel og i særlige tilfælde op til påtænkt opsigelse (...). ”

HR-afdelingen forklarede, at man nu stod med ”den første akutte sag”, og at man ville se med stor alvor på de ansattes overtrædelse af reglerne om god adfærd. E-mailen er gengivet i sin helhed i sagsfremstillingen bagerst i udtalelsen.

E-mailen til institutionslederne blev efterfølgende omtalt i de lokale medier, og kommunen blev bl.a. beskyldt for at give de ansatte mundkurv på.

1.2. På baggrund af omtalen bad jeg den 12. november 2015 Gribskov Kommune om en udtalelse i sagen.

Jeg bad bl.a. kommunen om at komme ind på, om kommunen var af den opfattelse, at det er i strid med loyalitetspligten, hvis de ansatte ytrer sig om deres arbejdsområde som privatpersoner. Jeg henviste til Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed.

1.3. Gribskov Kommune har den 9. december 2015 sendt mig en udtalelse, bl.a. vedlagt kommunens e-mail af 14. oktober 2015 og interne retningslinjer om god adfærd.

2. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår af Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006. Vejledningen er gengivet med supplerende eksempler i ”God adfærd i det offentlige”, som er udarbejdet i 2007 af Personalestyrelsen (nu Moderniseringsstyrelsen) i samarbejde med KL og Danske Regioner (vejledning nr. 9472 af 1. januar 2007).

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

”Som offentligt ansat er man som alle andre borgere beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Dette gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde.

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

...

Der gælder dog nogle få begrænsninger i ytringsfriheden.

Man må ikke ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger eller fremkomme med ærekrænkende udtalelser. Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.

Derudover må der, af hensyn til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne, i særlige tilfælde udvises tilbageholdenhed med hensyn til ytringer om forhold, der vedrører eget arbejdsområde. Denne begrænsning gælder normalt kun for centralt placerede medarbejdere tæt på beslutningsprocessen. (...)

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

Det ligger fast, at en offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, så som ledelses- og samarbejds/tillidsrepræsentantsystemet. (...)

...

Det er (...) vigtigt at understrege, at den ulovbestemte loyalitetspligt, der består i et ansættelsesforhold, ikke kan medføre yderligere begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed.

...

Hvis en offentligt ansat ytrer sig i overensstemmelse med de retningslinjer, der er beskrevet i denne vejledning, er ytringen lovlig og kan dermed ikke give anledning til, at den ansatte pålægges ansvar.

Ytringen kan heller ikke danne grundlag for, at ledelsen – i kraft af sin almindelige ret til at lede og fordele arbejdet – anvender de såkaldte ‘negative ledelsesreaktioner’. (...)

Der kan dog være tilfælde, hvor følgerne af en lovlig ytring – for eksempel samarbejdsvanskeligheder –

er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for 'negative ledelsesreaktioner'. Ledelsen skal i sådanne tilfælde være særligt opmærksom på kravene til kvalifikation og bevissikkerhed, herunder de krav der gælder om, at samarbejdsvanskelighederne skal være betydelige, og om at vanskelighederne i det væsentlige skal skyldes den ansatte. (...)"

3. Min vurdering

3.1. Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning, er der vide rammer for offentligt ansattes adgang til som privatpersoner at fremsætte kritiske ytringer om eget arbejdsområde i den offentlige debat – uden at der derved sker brud på den loyalitetsforpligtelse, som offentligt ansatte også er underlagt.

Friheden gælder ikke mindst udtalelser om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen.

Offentligt ansatte kan endvidere ikke mødes med krav om, at de i første omgang benytter sig af mulighederne for at fremsætte kritikken internt over for myndigheden.

Jeg må forstå på kommunens udtalelse til mig, at kommunen er enig i den retsopfattelse, som fremgår af Justitsministeriets vejledning.

Reglerne om de offentligt ansattes ytringsfrihed er baseret på, at demokrati og åbenhed er grundlæggende værdier i den offentlige sektor, og at det således både er naturligt og nyttigt, at offentligt ansatte gør brug af ytringsfriheden og deltager i den offentlige debat med deres viden og synspunkter.

En offentlig arbejdsgiver bør derfor være særligt opmærksom på, om individuelle såvel som mere generelle henvendelser til de ansatte om deres (påtænkte) offentlige ytringer om forhold på arbejdspladsen kan medføre en risiko for, at de ansatte afholder sig fra at ytre sig. Se f.eks. min udtalelse af 28. september 2015 (offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som [sag nr. 2015-49](#)).

3.2. Efter min opfattelse giver Gribskov Kommunes e-mail af 14. oktober 2015 samlet set det indtryk, at kommunen ikke ønskede, at lederne og de øvrige ansatte i børne- og ungeinstitutionerne – som privatpersoner – ytre sig kritisk om deres arbejdsområde i den offentlige debat.

Jeg mener samtidig, at e-mailen giver indtryk af, at sådanne ytringer – uanset at de ansatte har ret til at ytre sig – let ville kunne anses for et brud på loyalitetspligten over for kommunen med deraf følgende alvorlige personaleretlige konsekvenser. Dette er misvisende i forhold til de regler, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

E-mailen var derfor egnet til at skabe usikkerhed blandt lederne og de ansatte om deres ret til at ytre sig – også kritisk – om forhold inden for deres arbejdsområde.

Det mener jeg er meget beklageligt.

Kommunen har da også i udtalelsen til mig erkendt, at e-mailen kunne opfattes som et forsøg på at påvirke de ansatte til ikke at ytre sig kritisk i den offentlige debat. Kommunen har anført, at dette ikke var hensigten.

Jeg har ligeledes forstået, at kommunen med en opfølgende e-mail af 24. november 2015 til institutionslederne nu har understreget, at kommunens medarbejdere nyder samme grad af ytringsfrihed som andre offentligt ansatte.

3.3. I lyset af sagens karakter har jeg orienteret Folketingets Retsudvalg og Gribskov Kommunes kommunalbestyrelse om min udtalelse i sagen.

På baggrund af Gribskov Kommunes oplysninger om de tiltag, som er iværksat for at rette op på usikkerheden om de ansattes ytringsfrihed, foretager jeg mig herudover ikke videre vedrørende spørgsmålet om kommunens e-mail af 14. oktober 2015.

Jeg har i den forbindelse også lagt vægt på kommunens oplysninger om, at min udtalelse i denne sag vil blive drøftet i kommunens koncernledelse med henblik på vidensdeling i kommunen.

For en ordens skyld skal jeg bemærke, at jeg ikke har foretaget en vurdering af det øvrige bilagsmateriale, som Gribskov Kommune har sendt mig, herunder kommunens interne retningslinjer for god adfærd.

Jeg har dog noteret mig kommunens udtalelse om, at retningslinjerne skal forstås i snæver overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, og at der således ikke kan udledes mere vidtgående begrænsninger i medarbejdernes ytringsfrihed end de begrænsninger, som følger af Justitsministeriets vejledning.

Jeg går endvidere ud fra, at kommunen – eventuelt som led i koncernledelsens kommende drøftelser – vil overveje, om sagen giver anledning til at revidere de interne retningslinjer om god adfærd for at sikre, at deres ordlyd ikke er i uoverensstemmelse med de gældende regler og principper om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg beder om, at kommunen underretter mig om resultatet af drøftelserne i kommunens koncernledelse og om spørgsmålet om revision af kommunens retningslinjer om god adfærd.

Til brug for mine videre overvejelser beder jeg endvidere om, at Gribskov Kommune sender mig akterne i den konkrete personalesag, som kommunen omtaler i sin udtalelse til mig.

Sagsfremstilling

I efteråret 2015 blev der oprettet en offentligt tilgængelig Facebook-gruppe, gruppen A. Via gruppen debatteres aktuelle forhold på børne- og ungeområdet i Gribskov Kommune, f.eks. anvendelsen af ressourcerne på daginstitutionsområdet.

Gribskov Kommunes HR-afdeling sendte den 14. oktober 2015 en e-mail med overskriften ”Særlig opmærksomhed for alle personaleansvarlige – oprettelse af facebookgruppe” til lederne af kommunens børne- og ungeinstitutioner.

I e-mailen skrev HR-afdelingen følgende:

”Kære alle!

I får denne fælles information, – fordi vi er blevet gjort opmærksom på en nyoprettet facebook gruppe: Gruppen A.

Vi er vidende om at der er ledere, medarbejdere m.fl. der har meldt sig ind i gruppen, og det er jo en mulighed man har. *Men det der går helt galt er, når den enkelte ikke har fornøden opmærksomhed på rammerne for ‘ God adfærd’.*

- Vi har i september 2014 udsendt samlet information om God adfærd >>> -, men situationen gør det nødvendigt at bede om skærpet opmærksom på, at alle ansatte skal være vidende om indholdet i ‘God adfærd’ og i særdeleshed i denne sammenhæng afsnittet om ‘facebook’ (tryk længere ind i dokumentet) og i særlig grad afsnit 2.4: loyalitetspligten der er gældende for alle offentlige ansatte.

Flere nye ledere er kommet til, og via introduktion med ledelsespakkerne er ovenstående formidlet, –, men anledningen med den nyoprettede gruppe, hvor vi står med den første akutte sag betyder, at vi beder jer om at være skærpede opmærksomme på at alle ansatte har den viden opdateret, – og at I forholder jer til at formidle hellere een gang for meget end for lidt, – fordi når først den ansatte har forbrudt sig mod de præcise regler, så tager vi som arbejdsgiver aktion og ser med meget stor alvor på at bryde disse regler.

Vigtigt at alle personaleansvarlige har fornøden viden om forskellen mellem ytringsfrihed og loyalitetspligten, så det er muligt at formidle til den enkelte ansattes forståelse.

- Når en ansat har ytret sig på en måde, så loyalitetspligten er brudt, – så er de ansættelsesretslige konsekvenser min. advarsel og i særlige tilfælde op til påtænkt opsigelse, – alt efter alvoren i det den ansatte har skrevet om.

Hver sag vurderes konkret idet der er en række forskellige forhold der vejes i forhold til arbejdsgiverforholdet

og de ansættelsesretslige forhold.

DERFOR; da vi har grund til tro at langt flere ansatte vil melde sig ind på denne gruppe, så er det vigtigt at chefer/ledere med personaleansvarlige sørger for at hver jeres ansatte får skærpet opmærksomhed på disse forhold, og det gøres IKKE ved at skrive at man ikke må melde sig ind i gruppen (det ville være imod ytringsfriheden) men at formidle rammerne der ligger i det indsatte link hvor loyalitetsforpligtelsen er beskrevet udførligt.

- Hvis der er spørgsmål, så kontakt jeres HR partner. ”

E-mailen til institutionslederne blev efterfølgende omtalt i de lokale medier, og kommunen blev bl.a. beskyldt for at give de ansatte mundkurv på.

På baggrund af omtalen bad jeg den 12. november 2015 Gribskov Kommune om at komme med en udtalelse i sagen.

Jeg bad bl.a. kommunen om at komme ind på, om kommunen var af den opfattelse, at det er i strid med loyalitetspligten, hvis de ansatte ytrer sig om deres arbejdsområde som privatpersoner. Jeg henviste til Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Gribskov Kommune afgav den 9. december 2015 en udtalelse til mig, bl.a. vedlagt kommunens e-mail af 14. oktober 2015 og interne retningslinjer om god adfærd.

Om baggrunden for e-mailen til institutionslederne har Gribskov Kommune nærmere forklaret, at den var afledt af en konkret personalesag, hvor en medarbejder blev tildelt en tjenstlig advarsel som følge af ytringer fremsat på Facebook-gruppen A.

Kommunen har videre forklaret, at HR-afdelingen som led i denne personalesag havde erfaret, at en række institutionsledere og medarbejdere i de kommunale børne- og ungeinstitutioner formentlig ville melde sig ind i Facebook-gruppen. På dette grundlag vurderede HR-afdelingen, at der var et aktuelt behov for at præcisere de interne retningslinjer for god adfærd, herunder at henlede de ansattes opmærksomhed på forholdet mellem ytringsfrihed og loyalitetspligt, når de udtalte sig på egne vegne i den offentlige debat.

I sin udtalelse af 9. december 2015 beskriver kommunen det videre forløb i sagen således:

”Den betydelige offentlige debat om de bagvedliggende motiver i e-mailen, sammenholdt med bl.a. Ombudsmandens henvendelse i sagen foranledigede, at Gribskov Kommune tog e-mailen op til fornyet overvejelse.

Forud for ‘genoptagelsen’ af sagen, havde kommunen den 11. november 2015 udtalt til (et lokalt medie), at kommunen umiddelbart vurderede, at indholdet i e-mail var i overensstemmelse med KL’s retningslinjer på

området; dvs. at mailen ikke havde et indhold som var uforeneligt med vejledningen ‘God adfærd i det offentlige’ (2007) fra bl.a. Personalestyrelsen og KL.

Efter revurderingen af e-mailen måtte Gribskov Kommune medgive, at indholdet i e-mailen – sine steder – havde fået ‘uheldig ordlyd’, som kunne udlægges sådan, at kommunen havde forsøgt at påvirke de ansatte til at afstå fra at ytre sig kritisk om kommunen i den offentlige debat – herunder på facebookgruppen A.

Den 24. november 2015 udsendte den ansvarlige direktør for børne- og ungdomsområdet derfor en præciserende e-mail til samme ledergruppe, som havde været adressat for HR-afdelingens mail den 14. oktober 2015.

I den præciserende e-mail understregede direktøren bl.a., at medarbejderne i Gribskov Kommune nyder samme grad af ytringsfrihed som andre offentlige ansatte – herunder at medarbejderne har ret til at udtale sig offentligt om egne tjenesteforhold.

Direktøren beklagede samtidig overfor institutionslederne, at kommunens e-mail havde givet anledning til tvivl om rækkevidden af medarbejdernes ytringsfrihed.

Samtidig med direktørens beklagelse af e-mailens ordlyd blev regelgrundlaget for medarbejdernes ytringsfrihed gennemgået med henvisning til navnlig Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006 om offentlige ansattes ytringsfrihed og Personalestyrelsens (m.fl.) vejledning om ‘God adfærd i det offentlige’ (2007).

Det var således afgørende for Gribskov Kommune, gennem præcisering af regelsættet for offentlige ansattes ytringsfrihed, at understrege overfor institutionsledere og ansatte, at kommunen fuldt ud anerkender medarbejdernes ret til, uhindret, at deltage i den offentlige debat – herunder til på egne veje at ytre sig om egne tjenesteforhold.

Den præciserende e-mail blev samtidig med afsendelsen til institutionslederne fremsendt til samtlige centerchefer i Gribskov Kommune til orientering.

E-mailen af 24. november 2015 har ikke givet anledning til bemærkninger fra institutionslederne, ligesom mailen ikke (efter det oplyste) har været omtalt i pressens dækning af sagen. ”

Om forholdet mellem offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligten har kommunen bl.a. anført følgende i sin udtalelse:

”Det klare retlige udgangspunkt er således, at en ansat er berettiget til, uhindret, at udtrykke sin personlige mening om en given sag offentligt – herunder om emner, der vedrører medarbejderens eget arbejdsområde.

...

Uagtet det klare retlige udgangspunkt om beskyttelsen af de ansattes ytringsfrihed, gælder der dog visse begrænsninger i rækkevidden ytringsfrihedsbeskyttelsen.

Eksempelvis må en offentligt ansat person ikke uberettiget videregive fortrolige eller tavshedsbelagte oplysninger, som vedkommende har fået kendskab til i forbindelse med varetagelsen af tjenesten. (...)

...

(...) at en arbejdsgiver vil være berettiget til at stille krav om, at medarbejderne ikke bør ytre sig på ‘en urimelig grov måde’ om f.eks. tjenesteforholdene på vedkommendes tjenestested.

(...) en arbejdsgiver [må] kunne stille krav om, at en medarbejder ikke offentligt fremsætter åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold på medarbejdernes arbejdsplads på en så kvalificeret måde, at hensynet til medarbejderens ‘værdighed som offentligt ansat’ bliver kompromitteret ved ytringens fremsættelse i det offentlige rum.

Modsætningsvis betyder ovenstående, at der gælder ‘en vis tålegrænse’ for offentlige arbejdsgivere, således at en medarbejders eventuelle udtalelser om mindre betydningsfulde forhold på arbejdspladsen, ikke vil kunne udløse tjenstlige reaktioner.

En offentlig arbejdsgiver vil også kunne fastsætte visse krav til de ansattes ‘loyalitet’ overfor arbejdspladsen.

Arbejdsgiverens krav til medarbejdernes loyalitet medfører imidlertid ikke yderligere indskrænkninger i medarbejderens ret til ytringsfrihed, end det som er anført ovenfor vedr. ‘decorum’ og ‘loyalitet’.

Der henvises særligt til Personalestyrelsens m.fl. vejledning ‘God adfærd i det offentlige’ (2007), p. 16 om forholdet mellem offentligt ansattes ytringsfrihed og kravet om ansattes loyalitet.

Det er først i de tilfælde, hvor en ansat, offentligt, har fremsat meget grove (verbale) angreb mod tjenestestedet, eller har fremsat åbenbart urigtige beskyldninger om væsentlige forhold på arbejdspladsen, at en arbejdsgiver (eventuelt) vil være berettiget til at reagere tjenstligt overfor medarbejderen.

Hvornår en ytring, mere konkret, kan antages at have et indhold, som er så ‘groft’ eller indeholder ‘åbenbart urigtige

beskyldninger om væsentlige forhold på tjenestestedet', vil bero på en nøje vurdering i det enkelte tilfælde.

Med de få begrænsninger som kan udledes af det ovenfor anførte, er det således Gribskov Kommunes opfattelse, at det, som det klare retlige udgangspunkt, ikke vil være i strid med kommunens interne retningslinjer, herunder loyalitetspligten, hvis de ansatte ytrer sig om egne tjenesteforhold i den offentlige debat.

...

Isoleret set er det fortsat Gribskov Kommunes opfattelse, at kvalificerede brud på loyalitetspligten, konkret, vil kunne udløse tjenstlige reaktioner, jf. det ovenfor anførte om 'meget grove angreb og åbenbart urigtige beskyldninger om væsentlige forhold på arbejdspladsen'.

Kommunen har i sine afsluttende bemærkninger til mig bl.a. konkluderet følgende om sagen:

"Sammenfattende er det Gribskov Kommunes opfattelse, at kommunens e-mail af 14. september 2015, oprindeligt, var tænkt som en 'servicemeddelelse' til medarbejderne, som skulle bidrage til at forhindre nye tjenestesager i at opstå.

Videre er det Gribskov Kommunes opfattelse, at kommunens interne retningslinjer om god medarbejderadfærd skal forstås i snæver overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning nr. 87 af 14. september 2006 om offentlige ansattes ytringsfrihed samt Personalestyrelsens m.fl. vejledning om 'God adfærd i det offentlige' (2007).

Der kan således ikke indfortolkes mere vidtgående begrænsninger i rækkevidden af medarbejdernes ytringsfrihed efter kommunens interne retningslinjer om god medarbejderadfærd, end det som tillige kan udledes af foromtalte vejledninger fra bl.a. Justitsministeriet.

Gribskov Kommune skal derfor sammenfattende medgive, at e-mailen til institutionslederne den 14. oktober 2015 (trods e-mailens umiddelbart saglige hensigt) kunne opfattes som et forsøg på at påvirke medarbejdere til ikke at ytre sig kritisk om egne tjenesteforhold i det offentlige rum – herunder på facebookgruppen A.

Tilsvarende medgiver Gribskov Kommune sammenfattende, at det ikke var 'hensigtsmæssigt', at e-mailen den 14. oktober 2015 blev afsendt til 'en større og ubestemt kreds af medarbejdere', som måtte formodes (fremadrettet) at ville indmelde sig i facebookgruppen A – dog uden at enkeltpersoner i denne kreds konkret havde udtalt sig på en måde, som var i strid med Gribskov Kommunes interne regler om god medarbejderadfærd.

Som følge af de ovenfor nævnte omstændigheder har Gribskov Kommune, som beskrevet ovenfor, beklaget at e-mailens indhold har givet anledning til tvivl om rækkevidden af medarbejdernes ytringsfrihed.

Samtidig har kommunen præciseret regelsættet for offentlige ansattes ytringsfrihed – med det formål at understrege, at Gribskov Kommunes medarbejdere nyder samme grad af ytringsfrihed, som andre offentlige ansatte – herunder at ytringsfriheden kun begrænses af de forhold, som kommunen har redegjort for tidligere i denne besvarelse.

Med henvisning til ovenstående er det herefter min [kommunens; ombudsmandens bemærkning] opfattelse, at Gribskov Kommune har foretaget de nødvendige og påkrævede tiltag for at understrege overfor medarbejderne, at ansatte i Gribskov Kommune nyder samme grad af ytringsfrihed som andre offentlige ansatte.

Afslutningsvis skal jeg [kommunen; ombudsmandens bemærkning] oplyse, at Ombudsmandens udtalelse i den aktuelle sag vil blive drøftet i kommunens koncernledelse (som består af direktionen og centerchefer) med henblik på videndeling i den øvrige organisation. ”