

Udskriftsdato: 24. december 2025

FOU nr 2020.47 (Gældende)

2020-47. Medarbejders offentlige kritik af DSB's ledelse under en faglig konflikt kunne ikke indgå i grundlaget for en advarsel

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

LOV nr 169 af 05/06/1953 § 77 - LBK nr 750 af 19/10/1998 - VEJ nr 10062 af 28/10/2016

2020-47. Medarbejders offentlige kritik af DSB's ledelse under en faglig konflikt kunne ikke indgå i grundlaget for en advarsel

Under en faglig konflikt deltog en lokomotivfører i et interview på YouTube, hvor han udtalte bl.a., at DSB's ledelse var "inkompetent". I forlængelse af interviewet skrev lokomotivføreren flere kritiske mails til DSB. Bl.a. skrev han i en rapportering til DSB's driftsopfølgning om en togforsinkelse, at DSB fremover ikke skulle forvente så hurtigt et svar.

DSB tildelte lokomotivføreren en advarsel som følge af hans offentlige udtalelse og hans mails til DSB.

Efter DSB's opfattelse var lokomotivførerens udtalelse på YouTube urimeligt grov og dermed ikke inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. DSB anførte endvidere, at lokomotivføreren ikke havde ageret loyalt og respektfuldt i sin kommunikation med DSB, og at mailen til driftsopfølgningen måtte forstås sådan, at lokomotivføreren fremover ikke havde til hensigt at følge de gældende procedurer for indrapportering.

Ombudsmanden fandt derimod, at udtalelsen på YouTube lå klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Det var derfor kritisabelt, at DSB havde lagt vægt på udtalelsen som en del af grundlaget for advarslen.

Efter ombudsmandens opfattelse kunne det endvidere ikke med fornøden sikkerhed lægges til grund, at lokomotivføreren ved mailen til driftsopfølgningen havde til hensigt ikke at iagttage sin rapporteringsforpligtelse. Mailen måtte derfor bedømmes (alene) ud fra DSB's retningslinjer om bl.a. kommunikation og omgangstone på arbejdspladsen.

Ombudsmanden fandt ikke grundlag for at kritisere DSB's vurdering af, at lokomotivføreren ved sine mails til DSB havde tilsidesat retningslinjerne om bl.a. kommunikation og omgangstone på arbejdspladsen. Han fandt det imidlertid rigtigst, at DSB genoptog sagen og fik lejlighed til at forholde sig til, om den meddelte advarsel burde opretholdes i lyset af ombudsmandens udtalelse.

(Sag nr. 20/02382)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen, efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens baggrund

1.1. A er ansat som lokomotivfører i DSB og har været ansat i DSB siden [2003].

Som følge af DSB's indmeldelse i Dansk Industri i 2017 pågik der i 2018 forhandlinger mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om indgåelsen af nye lokalaftaler om bl.a. arbejdstid, løn og pension for DSB's kørende personale, herunder togførere og lokomotivførere. Jeg har forstået, at DSB og Dansk

Jernbaneforbund den 30. maj 2019 indgik nye lokalaftaler for bl.a. togførere og lokomotivførere, men at parterne først i begyndelsen af juli 2019 blev endeligt enige om den nærmere ordlyd af lokalaftalerne.

1.2. [Ultimo juni 2019] holdt lokomotivførerne i DSB fagligt møde. I forbindelse med det faglige møde deltog A i et interview, der blev videooptaget og lagt på YouTube, og hvor han udtalte sig om bl.a. betydningen af, at lokalaftalernes endelige ordlyd endnu ikke lå fast. Han sagde i den forbindelse bl.a. følgende om DSB's bestyrelse og ledelse:

"Du har en bestyrelse, og du har en ledelse, der er inkompetente. Bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads og sige, at nu bliver I nødt til at rette op på det her, fordi det rammer alt, alt for mange mennesker, at vi bliver behandlet på den måde. "

1.3. I en mail af 28. juni 2019 til bl.a. DSB's S-togslokomotivførere informerede en afdelingsleder, B, om nogle udfordringer med at få udbetalt variable løntillæg.

I forlængelse af denne mail havde A en korrespondance med afdelingslederen, hvor A i tre mails af henholdsvis 28. og 30. juni 2019 til afdelingslederen bl.a. beskrev sin utilfredshed med flere forhold i DSB, herunder DSB's manglende udbetaling af de variable løntillæg til lokomotivførerne. Han anførte i sin mail af 28. juni 2019 (kl. 14.47), som blev sendt i kopi til nogle andre lokomotivførere mfl., bl.a. følgende:

"Hold da op.

Jeg må konkludere, at så snart en ansat i DSB, har ordet leder i sin titel, kan man ikke regne med en skid af det der kommer ud af munden på dem. "

I mailen brugte han endvidere udtryk som "Hvorfor helvede skriver du ikke ud til Løn og personale. Det er sgu da nemmere, at en mand gør det, end flere hundrede", "Tag dig nu sammen", "Det kan fanme ikke være så svært" og "Så giv dem for helvede en ordre de kan forstå".

I en mail af samme dag (kl. 20.05) brugte han desuden udtryk som "Så lad os nu for helvede løse det her (...) den ledelsesadfærd, som den øverste ledelse udviser, har smadret både din og min arbejdsplads" og "Ved godt, at du er en lus mellem to negle, men betragt os, som de menige soldater, og generalen er ved at føre os i døden. Så ville du som major, sige stop. Det ved jeg".

1.4. I en mail af 2. juli 2019 (kl. 10.42) anmodede DSB's S-tog Driftsopfølgning A om "ved først givne lejlighed" at sende en lokomotivførerrapport med oplysninger om forsinkelsen på det tog, som A – ifølge DSB's driftsrapport – havde kørt [ultimo juni 2019].

I en mail samme dag (kl. 10.59) svarede A DSB's S-tog Driftsopfølgning om årsagen til forsinkelsen. I mailen til driftsopfølgningen skrev A endvidere følgende:

"Fremover, skal du ikke forvente, at jeg svarer så hurtigt, for som vores lokalaftaler, sy-opgørelse, ferieoversigt, ferieplan og løn, kommer der desværre til at være en del forsinkelse på mine svar.

Jeg prøver at få problemet løst, men ved desværre ikke, hvornår en løsning, forefindes. ”

1.5. DSB indkaldte herefter A til en samtale, der blev afholdt den 10. juli 2019. Under samtalen udleverede DSB et partshøringsbrev af 8. juli 2019. Af brevet fremgik, at DSB påtænkte at give A en advarsel, idet DSB havde konstateret, at A ikke levede op til DSB's krav om, at ansatte i DSB skal udvise ”loyalitet og respekt” over for DSB. Særligt om A's mail af 2. juli 2019 til DSB's S-tog Driftsopfølgning anførte DSB, at A ”bevidst obstruerer de gældende procedurer i S-tog” ved en tilkendegivelse om, at han ikke fremover ville besvare denne type mail med en ”rimelig svartid”.

DSB indskærpede, at A fremadrettet skulle ”agere loyalt, kollegialt og respektfuldt”, når han ytrede sig offentligt om DSB, ligesom DSB forventede en ”rimelig tone” i A's mailkorrespondance.

Den 3. september 2019 meddelte DSB A en advarsel med henvisning til hans udtalelse på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse og til hans mails af 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019 til DSB.

Den 4. november 2019 klagede Dansk Jernbaneforbund på vegne af A til ombudsmanden over DSB's advarsel af 3. september 2019, og den 14. januar 2020 bad jeg DSB om en udtalelse om sagen.

Under sagens forløb besluttede DSB at tilbagekalde advarslen af 3. september 2019. DSB meddelte samtidig, at DSB ville foretage en ny vurdering af, om der var grundlag for at meddele A en advarsel.

I et brev af 14. marts 2020 partshørte DSB på ny A om, at DSB – efter en fornyet vurdering af sagen – fortsat påtænkte at meddele ham en advarsel for de forhold, der indgik i grundlaget for advarslen af 3. september 2019.

Den 6. april 2020 meddelte DSB A en ny advarsel. Af advarslen fremgik bl.a. følgende:

”Som det fremgik af DSB's fornyede partshøringsbrev af 14. marts 2020, var det fortsat DSB's opfattelse, at du i tre tilfælde ikke havde udvist den fornødne loyalitet og respekt over for DSB.

Det drejede sig om:

- at du i forbindelse med bevarelsen af mailen fra S-tog Driftsopfølgning bevidst havde obstrueret de gældende procedurer ved at udvise modvillighed i forbindelse med udførelsen af opgaver,
- at du i forbindelse med mailkorrespondance med afdelingsleder B havde anvendt en udtryksform, der var særdeles grov, respektløs og provokerende, og
- at dine udtalelser i en YouTube-video var at anse for urimelige grove.

...

Det er på den baggrund fortsat DSB's opfattelse, at du i din måde at kommunikere på til S-tog Driftsopfølgning samt afdelingsleder B ikke har ageret loyalt og respektfuldt. Endvidere er det DSB's opfattelse, at du i YouTube-videoen har ytret dig på en måde, der var urimeligt grov, og dermed ikke har holdt dig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Dit partshøringssvar giver dermed heller ikke DSB anledning til at ændre den påtænkte beslutning, og du meddeles derfor en advarsel. (...)

DSB har herefter en forventning om:

- at du fremover vil agere loyalt og med den fornødne hurtighed efterleve de instrukser, som følger af dit ansættelsesforhold, hvilket konkret indebærer, at du til stadighed skal indgive lokomotivførerrapporter uden unødigt ophold,
- at du i din kommunikation med DSB's medarbejdere vil agere loyalt og respektfuldt, jf. tillige DSB's retningslinjer, og
- at du i forbindelse med dine ytringer i øvrigt vil agere i overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, som du har fået udleveret i forbindelse med partshørbrevet. For god ordens skyld skal DSB understrege, at dette selvsagt ikke er ensbetydende med, at DSB ikke respekterer din ytringsfrihed.

Du må forvente, at det får ansættelsesretlige konsekvenser, herunder i form af opsigelse eller i værste fald bortvisning, hvis du ikke respekterer de anførte forhold. ”

1.6. Jeg henviser til sagsfremstillingen bagest i denne udtalelse, der indeholder en nærmere gengivelse af sagens faktiske omstændigheder, herunder en gengivelse af de omtalte mailkorrespondancer.

2. Offentligt ansattes pligter og rettigheder

2.1. Indledning

Offentligt ansatte har en række pligter og rettigheder. Nogle fremgår af lovgivningen, mens andre er baseret på et uskrevet retsgrundlag.

Offentligt ansatte er underlagt grundlæggende principper om bl.a. arbejdspligt, lydighedspligt og loyalitetspligt, jf. nærmere under pkt. 2.2 og 2.3 nedenfor.

Offentligt ansattes ret til at ytre sig følger dels af grundlovens § 77 og artikel 10 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, der gælder som lov her i landet, dels af en række uskrevne regler og principper om offentligt ansattes ytringsfrihed, som er udviklet i praksis, jf. nærmere under pkt. 2.4 nedenfor.

2.2. Arbejdspligt, lydighedspligt og loyalitetspligt

Det nærmere indhold af arbejdspligten beror på bl.a. det aftalte i ansættelseskontrakten og en eventuel kollektiv overenskomst. Det ligger som en generel forudsætning heri, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten kan fastlægge regler for arbejdets udførelse, herunder ordensregler, og give den ansatte konkrete tjenestebefalinger (lydighedspligt). Offentligt ansatte skal således – ud over at overholde de gældende regler og love for myndighedens virksomhed – også efterleve arbejdsgiverens interne regler og konkrete tjenestebefalinger.

Der gælder herudover en bredere forpligtelse til generelt – inden for rammerne af gældende ret – at arbejde i overensstemmelse med myndighedens interesser og målsætninger. Denne såkaldte loyalitetspligt indebærer bl.a., at den ansatte skal udvise samarbejdsvilje og ikke indlade sig på en adfærd, der kan

skabe samarbejdsproblemer. Disrespekt over for ledelsen og upassende adfærd eller omgangstone over for kolleger eller ledelse vil efter omstændighederne kunne være et brud på den ansattes loyalitetspligt, jf. FOB 2006.620, Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 4. udgave (2019), s. 32 ff., Niels Fenger (red.), Forvaltningsret (2018), s. 185 ff. (Jens Kristiansen), og Jens Kristiansen, Ansættelsesret (2020), s. 431 f. Se også Natalie Videbæk Munkholm, Loyalitet i arbejdsretlige relationer (2016), s. 453, der særligt med hensyn til omgangstone og sprogbrug anfører bl.a. følgende:

”4.3.3.2. Virksomhedens ’tone’

Som nævnt ovenfor [...] vurderes adfærden først ud fra en ydre objektiv standard for tilladelig adfærd på en arbejdsplads. Hvis en adfærd ikke overskrider den ydre grænse, men dog anses for grov, kan det i nogle tilfælde lempe vurderingen, hvis omgangstonen på arbejdspladsen i øvrigt er ’fri’. En særlig tone eller et ’frisprog’ kan legitimere udtryk eller handlemåder, der ville opfattes som stødende andre steder. Sådan en lokal tone på arbejdspladsen sætter en indre standard for, at nogle ting kan tillades, netop fordi det er den arbejdsplads. Grænsen er en individuel standard, der vurderes ud fra den enkelte virksomheds praksis.”

Herudover fremhæver Natalie Videbæk Munkholm s. 447 ff. bl.a. følgende andre momenter, der må indgå i en vurdering af væsentligheden og grovheden af et brud på den ansættelsesretlige loyalitetspligt:

”Såfremt der findes interne retningslinjer, personalehåndbøger eller særlige forhold, der er nævnt i ansættelseskontrakten, udgør tilstedeværelsen af disse et skærpende element i vurderingen.

...

Forløbet op til begivenheden har betydning. Ligesom en advarsel eller irettesættelse skærper vurderingen, kan forhold på virksomheden, der er årsag til den ansattes handling, lempe vurderingen. Når et sådant forløb er til stede, henviser afgørelsesorganet til det. Der tildeles en større margin til at reagere uhensigtsmæssigt efter episoder, der har skabt vrede, harme, frustration eller ophidselse.

...

I nogle afgørelser lægges der i vurderingen vægt på, at medarbejderen ikke tidligere har modtaget påtaler eller advarsler. Medarbejderens upåklagelige arbejdshistorik lemper vurderingen af væsentligheden af en begivenhed. Er der tale om en tilsyneladende enkeltstående begivenhed, bliver denne ikke vurderet så strengt, som hvis der er tale om en medarbejder, der tidligere har skabt uro og har modtaget advarsler eller påtaler.”

Loyalitetspligten er ikke ubegrænset, men viger for bl.a. hensynet til offentligt ansattes ytringsfrihed, jf. pkt. 2.4 nedenfor.

2.3. Ansættelsesretlige reaktioner

Hvis en offentligt ansat tilsidesætter sine pligter, har arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten en række reaktionsmuligheder. En offentlig arbejdsgiver kan således efter omstændighederne tilrettevise den ansatte, eventuelt påtale forholdet eller meddele den ansatte en advarsel. Hvis en advarsel ikke er tilstrækkelig, kan arbejdsgiveren skride til afskedigelse eller i helt grove situationer vælge at bortvise den ansatte.

En advarsel er en ansættelsesretlig reaktion, hvor den offentlige arbejdsgiver over for en ansat redegør for de utilfredsstillende forhold samt konsekvenserne af en manglende forbedring heraf. Advarslen skal således give den ansatte mulighed for at rette op på den uacceptable adfærd for dermed at undgå mere alvorlige negative ledelsesreaktioner. I tilfælde af at den ansatte ikke indretter sin adfærd i overensstemmelse hermed, vil advarslen omvendt f.eks. kunne være med til at sikre proportionalitet ved en efterfølgende afskedigelse eller bortvisning.

Beslutningen om at meddele den ansatte en advarsel beror på arbejdsgiverens afvejning af en række forskellige hensyn og omstændigheder, herunder en vurdering af grovheden og betydningen af det uacceptable forhold hos den ansatte.

En offentlig arbejdsgiver har ved udøvelse af ledelsesretten pligt til at respektere almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om bl.a. proportionalitet. Det almindelige forvaltningsretlige proportionalitetsprincip gælder således ikke kun i forhold til spørgsmålet om afskedigelse (og eventuel bortvisning), men også ved en offentlig arbejdsgivers valg mellem flere mulige mildere reaktioner end afskedigelse, herunder ved beslutningen om at tildele den ansatte en advarsel, jf. Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 4. udgave (2019), s. 117, og [FOB 1994.383](#).

En offentlig arbejdsgiver skal derfor overveje, om en reaktion i form af en advarsel er nødvendig og står i rimeligt forhold til den adfærd, som den ansatte har udvist. Se f.eks. Østre Landsrets dom af 29. november 2018 (sag BS-4452/2017-OLR), hvor landsretten fandt det uberettiget at tildele en tjenstemandsansat skolelærer en advarsel. Visse af de handlinger, der lå til grund for advarslen, ansås ikke for bevist, og der var derfor ikke grundlag for denne del af advarslen. I forhold til lærerens opførsel på et personalemøde fandtes det efter en konkret vurdering ikke proportionalt at tildele ham en advarsel. Se også [FOB 2003.699](#), hvor ombudsmanden udtalte, at et pligtstridigt forhold skal være af en vis grovhed, hvis det skal give anledning til tjenstlige reaktioner. Ombudsmanden fandt, at det ene af de to forhold i sagen ikke kunne berettige til at meddele den ansatte en advarsel. Ombudsmanden henstillede på den baggrund til kommunen at genoptage sagen for at overveje, om det andet forhold i sig selv var af en sådan grovhed, at det kunne give anledning til at meddele den ansatte en advarsel.

2.4. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

2.4.1. Justitsministeriets vejledning

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed er beskrevet i bl.a. Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen er en genudgivelse af Justitsministeriets vejledning fra 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed (Vejledning nr. 87 af 14. september 2006) i en sprogligt forenklet udgave.

Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed finder anvendelse, når offentligt ansatte på egne vegne deltager i den offentlige debat om f.eks. emner, som vedrører deres eget arbejdsområde.

Justitsministeriet har i vejledningen gengivet de grundlæggende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed. Af vejledningen fremgår således bl.a. følgende:

”4. Hvad siger reglerne?

Offentligt ansatte har en udstrakt ytringsfrihed, der betyder, at de som udgangspunkt ikke kan afskediges, degraderes eller på anden måde mødes med negative konsekvenser på jobbet på grund af deres ytringer.

Offentligt ansatte er dog – ligesom alle andre borgere – underlagt visse begrænsninger i deres ytringsfrihed.

...

8. Andre begrænsninger

Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. Sådanne udtalelser er strafbare efter bestemmelserne i straffelovens kapitel 27. 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.

...

10. Lovlige ytringer og ledelsens reaktion

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. ”

Justitsministeriets vejledning indeholder efter min opfattelse en dækkende gengivelse af gældende ret på området.

2.4.2. Ombudsmandens praksis

Ombudsmanden har i en række sager haft lejlighed til at forholde sig til spørgsmålet om, hvorvidt offentligt ansattes ytringer om forhold vedrørende deres arbejdsplads har været fremsat i urimeligt grov form eller har været åbenbart urigtige.

2.4.2.1. I FOB 2000.485 udtalte ombudsmanden, at en ytring skal være meget grov i form og ordvalg, før det kan komme på tale at kvalificere forholdet som en tjensteforseelse.

2.4.2.2. I FOB 2016-37 sendte en gymnasielærer en mail til medlemmer af Folketingets Finansudvalg, hvor han kritiserede sin ledelse for dens økonomiske dispositioner i forbindelse med et igangværende skolebyggeri. Kritikken blev fremsat over for Finansudvalget, dagen før udvalget skulle vedtage en ekstraordinær bevilling til byggeriet. Læreren kaldte bl.a. skolen for en ”synkende skude” og skrev, at han håbede, at Finansudvalget – hvis bevillingen blev vedtaget – ville betinge sig ledelsens afsked. Læreren blev afskediget som følge af mailen.

Ombudsmanden fandt, at gymnasielærerens tilkendegivelser og sprogbrug – der alene fremstod som et udtryk for hans egne vurderinger – ikke havde et indhold eller en grovhed af en sådan karakter, at hans mail af den grund overskred rammerne for hans ytringsfrihed.

Ombudsmanden bemærkede samtidig, at offentligt ansattes adgang til at deltage i debatten om forhold vedrørende deres arbejdsplads eller arbejdsområde efter hans opfattelse 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. Efter ombudsmandens opfattelse lå gymnasielærerens mail derfor klart inden for rammerne af det, som en offentlig arbejdsgiver må acceptere fra sine ansatte.

2.4.2.3. I FOB 2017-1 havde en kommunalt ansat seniorjobber fremsat kritiske kommentarer i forbindelse med en artikel på Facebook om åremålsansatte kommunaldirektører, som havde ret til fratrædelsesgodtgørelse, selv om de fortsatte i stillingen. Artiklen omtalte bl.a. kommunaldirektøren i den kommune, hvor seniorjobberen var ansat. Seniorjobberen skrev bl.a. følgende på Facebook: ”Nu må idiotien da snart stoppe. 547.481 kr. til en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence (...) Og så genansætte ham (...) Hvad sker der lige (...)”.

Ombudsmanden udtalte, at seniorjobberen efter ombudsmandens opfattelse havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed. Ombudsmanden henviste til, at beskrivelsen af kommunaldirektøren som ”en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence” vedrørte kommunaldirektøren som person, og at seniorjobberens udtalelse naturligt måtte forstås som en beskyldning mod kommunaldirektøren for i ikke uvæsentligt omfang at benytte sig af usandheder.

Ombudsmanden fandt, at en sådan beskyldning – i det omfang den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – må anses for meget grov. Ombudsmanden fandt på den baggrund, at seniorjobberens kommentar på Facebook var urimeligt grov og overskred grænserne for hans ytringsfrihed.

I den nævnte sag anførte ombudsmanden endvidere følgende om ombudsmandens praksis på området:

”Ved sin behandling af konkrete sager har ombudsmanden tidligere udtalt, at kravet om, at den ansatte ikke må udtrykke sig urimelig groft, f.eks. indebærer, at den ansatte ikke må benytte vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende over for arbejdsgiveren. Det samme gælder vendinger, der i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer over for arbejdsgiveren. Derimod vil den ansatte i almindelighed ikke være afskåret fra at anvende satire, sarkasme eller polemiske vendinger. Se f.eks. sagen fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, side 128 (side

139), og sag nr. 2011 20-3 fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2011 (side 6), som begge også er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside. ”

2.4.2.4. I FOB 2018-8 havde en medarbejder i DR, der arbejdede som planlægger for nogle tekniske medarbejdere, kritiseret et af DR's TV-programmer. I en kommentar på Facebook beskrev hun programmet som ”den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte ’journalistik’ i dansk fjernsyn. Ever! ”.

Efter en samlet vurdering havde ombudsmanden ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså kommentaren for urimeligt grov og dermed uden for rammerne af medarbejderens ytringsfrihed. Ombudsmanden lagde i den forbindelse særligt vægt på karakteren af de anvendte udtryk.

2.4.2.5. I FOB 2018-12 havde en medarbejder i den kommunale hjemmepleje i et opslag på en Facebook-gruppe bl.a. kritiseret sin leder for at have overfuset hende uberettiget. Efter kommunens opfattelse var ordvalget og tonen i opslaget for groft, ligesom der var udokumenterede oplysninger i opslaget.

Udsagnet om, at medarbejderen var blevet overfuset uberettiget af sin leder, lå efter ombudsmandens opfattelse klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Efter ombudsmandens opfattelse ændredes dette forhold ikke af, at lederen og to andre medarbejdere i hjemmeplejen havde oplevet og beskrevet (dele af) episoden anderledes end medarbejderen. Ombudsmanden henviste til, at offentligt ansatte på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter, herunder om emner, der vedrører deres eget arbejdsområde, og til, at medarbejderens opslag fremstod som en personlig vurdering på grundlag af egne oplevelser.

2.4.2.6. I FOB 2019-2 udtalte ombudsmanden endvidere, at der – under forudsætning af at ytringen ikke derved blev åbenbart urigtig eller urimeligt grov – også må være rum for en vis brug af overdrevne udtryk fra de ansattes side. Udtalelsen angik en tillidsrepræsentants udtalelse til et fagblad om, at der ”var fyldt med skimmelsvamp” i nogle lokaler, som en skole skulle flytte over i. Af sagen fremgik, at der ifølge rapporter faktisk var fundet skimmelsvamp flere steder i de pågældende bygninger.

2.4.2.7. I FOB 2019-27 havde en lærer på en kommunal skole i en kommentar på sin Facebook-profil skrevet bl.a., at skolens ledelse ”overvåger og forfølger folk”.

Efter en samlet vurdering fandt ombudsmanden ikke, at der var tilstrækkeligt grundlag for at anse lærerens kommentar for urimelig grov. Ombudsmanden fandt heller ikke, at kommentaren kunne siges at være åbenbart urigtig efter de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Ombudsmanden lagde til grund, at lærerens kommentar afspejlede konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for læreren, således som de – med rette eller urette – var blevet opfattet af læreren, og at læreren og skolens ledelse havde forskellige opfattelser af disse dispositioner. Ombudsmanden henviste til, at det næppe er ualmindeligt, at ledelse og ansatte kan have forskellige opfattelser af sådanne konkrete ledelsesmæssige dispositioner, og at en ledelse i vidt omfang må tåle, at sådanne forskelle i parternes opfattelse kommer offentligt til udtryk.

3. Parternes synspunkter

3.1. A's udtalelse på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse

3.1.1. DSB har om A's udtalelse i YouTube-videoen (citeret i pkt. 1.2 ovenfor) anført bl.a., at A har ytret sig på en måde, der er urimeligt grov, og dermed ikke har holdt sig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. DSB finder udtalelsen "nedgørende og respektløs over for DSB's ledelse og bestyrelse" og "hånende og latterliggørende over for DSB". Efter DSB's opfattelse rettede A ved udtalelsen "personlig og helt ubegrundet, generaliserende og fordømmende kritik mod DSB's bestyrelse og ledelse og beklikkede deres faglige kompetencer".

3.1.2. Dansk Jernbaneforbund har heroverfor anført, at A's udtalelse på YouTube ligger inden for grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Forbundet finder, at udtalelsen "skal sættes ind i det perspektiv, at det driftsvendte personale i en meget lang periode har arbejdet under usikre, ukendte og uafklarede forhold, som den øverste ledelse ikke har formået at få på plads", og at A's udtalelse ikke kan anses for ubegrundet, men er udtryk for "forskellige opfattelser af det gavnliges i at overgå til anden overenskomst og opsigelse af alle lokalaftaler samt forløbet af den administrative implementering af den ny overenskomst, som var forsinket og behæftet med fejl".

Forbundet har også anført, at det følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, at medarbejdere må udtale sig groft kritisk om forholdene på deres arbejdsplads, hvis forholdene giver grund hertil, og at forholdene i DSB "i det seneste 1½ år har givet grund hertil". Forbundet mener således, at udtalelsen "ligger inden for det tilladte 'groft kritiske' og ikke er 'urimelig grov og uacceptabel'".

Endelig har forbundet anført, at udtalelsen er rettet mod DSB's bestyrelse og ledelse og ikke enkeltpersoner, og at en ledelse i vidt omfang må tåle, at kritik af konkrete ledelsesmæssige dispositioner kommer offentligt til udtryk.

3.2. A's mails af 28. og 30. juni 2019 til afdelingsleder B

3.2.1. DSB har anført, at A med sine mails af 28. og 30. juni 2019 til afdelingsleder B "ikke har ageret loyalt og respektfuldt" i sin måde at kommunikere på.

DSB har en forventning om, at medarbejderne efterlever den loyalitetspligt, der følger af ethvert ansættelsesforhold. Efter DSB's opfattelse er det således "uacceptabelt, når A – ad flere omgange og i øvrigt til en bred kreds af personer internt i DSB – valgte at udtrykke sig på en måde, der udover at være grov og respektløs endvidere var at anse for nedsættende og provokerende". DSB har i sin udtalelse af 3. marts 2020 henvist til DSB's retningslinjer om henholdsvis "omgangsform", "e-mail og internet" samt "loyalitet" med følgende citater:

"[Fra retningslinjerne om omgangsform; min bemærkning] 'I DSB ved vi, at humor og engagement smitter. Derfor møder vi motiverede op på arbejde. Vi bidrager til at skabe en god atmosfære ved at være åbne, ærlige, pålidelige, hjælpsomme og engagerede.

En god omgangsform indebærer også, at vi taler og skriver respektfuldt og ordentligt til og om kolleger, kunder og samarbejdspartnere. '

...

[Fra retningslinjerne om mail og internet; min bemærkning] *'E-mail og internet er først og fremmest til brug for dit arbejde. Når du sender e-mail fra DSB's e-mailsystem, skal du bruge en passende neutral formulering og tone. '*

...

[Fra retningslinjerne om loyalitet; min bemærkning] *'DSB's medarbejdere er underlagt loyalitetsforpligtelse. Det betyder, at du som medarbejder hos DSB er forpligtet til at varetage DSB's interesser bedst muligt – såvel internt som eksternt.*

Loyalitetsforpligtelsen indebærer derudover, at du skal afholde dig fra aktiviteter, der direkte eller indirekte kan skade DSB – fx må du ikke handle på en måde, der kan svække kunders, forretningsforbindelsers eller offentlighedens tillid til DSB. '''

3.2.2. Dansk Jernbaneforbund har i et partshøringssvar til DSB heroverfor anført bl.a., at A's mails "skal ses som en frustreret reaktion over den administrative situation som helhed", og at det tydeligt fremgår, at disse mails "i det hele har (...) det ærinde at finde fælles fodslag og finde en smidig og hurtig løsning" på de forhold om bl.a. manglende udbetaling af særlige ydelser, som lokomotivførerne var utilfredse med. Forbundet har i den forbindelse anført, at "DSB [må] forvente, at der vil blive rejst kritik som følge af en så utilfredsstillende og fejlbehæftet administrativ situation (...) og tilmed med en så alvorlig fejl som ukorrekt lønudbetaling". Efter forbundets opfattelse var A's kritik i disse mails berettiget, ligesom den "i sin form holder sig inden for det tilladelige".

Efter Dansk Jernbaneforbunds opfattelse holder A's sprogbrug sig "inden for loyalitetsforpligtelsens rammer", idet den ikke "adskiller sig (...) nævneværdigt fra den tone og det sprog, der hersker blandt lokomotivførerne". Forbundet har også henvist til, at "uanset at sprogbrugen er 'strammet op' i den konkrete situation, kan udtryksformen ikke anses for at være 'urimelig grov og nedsættende', 'provokerende grov' eller 'særlig grov eller disrespektfuld'". Efter forbundets opfattelse skal sprogbrugen således "ses i sammenhængen med de konkrete og helt utilfredsstillende administrative forhold", som efter forbundets opfattelse herskede i DSB.

3.3. A's mail af 2. juli 2019 til DSB's S-tog Driftsopfølgning

3.3.1. DSB har i udtalelsen af 3. marts 2020 anført, at A i mailen af 2. juli 2019 "udviste manglende respekt og loyalitet over for DSB, de interne arbejdsgange og for kollegerne i S-tog Driftsopfølgning". DSB har henvist til, at DSB har en forventning om, at medarbejderne "grundlæggende efterlever den lydheds- og respektpligt, der følger af ethvert ansættelsesforhold". DSB har endvidere henvist til DSB's retningslinjer om personalepolitik, hvorfra DSB har citeret følgende:

"DSB er en arbejdsplads, hvor vi møder hinanden med respekt, tillid og åbenhed. Vi opnår gensidig respekt, når vi viser godt kollegaskab, udøver kompetent ledelse, yder god service og leverer god kvalitet i løsningen af vores opgaver.

...

DSB er en arbejdsplads, hvor vi har en anerkendende tilgang til hinanden. Anerkendelse er at være ærlige over for hinanden og give hinanden anerkendende, konstruktiv og respektfuld feedback på løsning af arbejdsopgaver. Vi lægger vægt på loyalitet over for hinanden, virksomheden og opgaven.

...

Vi inspirerer hinanden til et høfligt og hjælpsomt DSB, så her er rart at arbejde. ”

I DSB's seneste udtalelse af 17. august 2020 til mig har DSB præciseret, at DSB forstår mailen af 2. juli 2019 sådan, at A "bevidst ville modsætte sig de procedurer, der gælder for digital indrapportering, og hvorefter der skal ske indberetning i umiddelbar tilknytning til vagtens afslutning", og at A dermed efter DSB's opfattelse "ikke havde til hensigt at følge de gældende procedurer". DSB har endvidere anført, at uanset at A ikke efterfølgende har vægret sig ved at udarbejde lokomotivførerrapporter, er det uacceptabelt at fremsætte en tilkendegivelse herom, og at en sådan udtalelse "ikke alene [er] udtryk for manglende lydighed og respekt, idet den tillige tjener til at skabe mistillid til pågældende medarbejder".

3.3.2. Dansk Jernbaneforbund har heroverfor anført, at det tydeligt fremgår af A's mail af 2. juli 2019, at den er udtryk for en frustration over de utilfredsstillende administrative forhold i DSB vedrørende løn, ferie, opgørelse af særlige ydelser og afspadsering mv., der ikke fungerede i DSB, og som havde stor betydning for lokomotivførerne.

Forbundet har også anført, at mailen skal ses i lyset af, at A generelt overholder procedurer vedrørende driftsopfølgning, ligesom A både i den konkrete situation og efterfølgende har indgivet rapporteringerne.

Jeg henviser i øvrigt til sagsfremstillingen bagest i udtalelsen, som gengiver uddrag af DSB's udtalelser af 3. marts og 17. august 2020 til mig, Dansk Jernbaneforbunds breve af 14. august 2019 og 30. marts 2020 til DSB samt forbundets breve af 30. april og 21. september 2020 til mig.

3.4. Reaktionens forholdsmæssighed

3.4.1. DSB har anført, at "der samlet set er tale om forhold af en sådan karakter, at der i situationen – uanset at A ikke tidligere er gjort bekendt med eller har modtaget tjenstlige tilrettevisninger eller lignende med hensyn til DSB's retningslinjer om bl.a. omgangsform – ikke er grundlag for at meddele ham en mildere form for reaktion". DSB har herved navnlig lagt vægt på "grovheden af de udviste forhold", at "de udviste forhold skete over flere dage", og "at der ikke alene var tale om manglende efterlevelse af respekt og loyalitetspligten (...), men at A tillige tilkendegav/konstaterede, at han ikke havde til hensigt at udføre sine arbejdsopgaver i overensstemmelse med gældende procedurer (...)".

3.4.2. Dansk Jernbaneforbund har heroverfor gjort gældende, at sagen skulle være afsluttet uden sanktion, og at en samtale, en henstilling eller en tilrettevisning burde have været tilstrækkelig. Forbundet har – ud over de forhold, som er nævnt under pkt. 3.2.2 og 3.3.2 ovenfor – også henvist til bl.a., at det måtte forventes, at afdelingsleder B, som modtog A's kritiske mails af 28. og 30. juni 2019, straks ville have reageret i sine mailsvar til A, hvis afdelingslederen mente, at A's udtryksform "gik over stregen".

4. Min vurdering

4.1. Min undersøgelse af sagen

Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt DSB kunne meddele A en advarsel som følge af hans udtalelse på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse samt hans mails af henholdsvis 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019 til DSB.

A's mails af 28. og 30. juni 2019 til afdelingslederen samt mailen af 2. juli 2019 til driftsopfølgningen angår forhold på arbejdspladsen, herunder tjenstlige forhold, og indgår som led i en korrespondance inden for DSB's organisation. De må derfor bedømmes på grundlag af de pligter, som i medfør af stillingen påhviler den ansatte, jf. nærmere under pkt. 4.3 og 4.4 nedenfor.

A's udtalelse på YouTube udgør derimod et indlæg, som A har fremsat på egne vegne som led i den offentlige debat. Denne udtalelse må derfor bedømmes efter de regler, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed, jf. nærmere pkt. 4.2 nedenfor.

Ved min vurdering af sagen har jeg taget udgangspunkt i, at DSB er en selvstændig offentlig virksomhed, jf. § 1 i lov om DSB (lovbekendtgørelse nr. 574 af 7. maj 2019). DSB er dermed en del af den offentlige forvaltning og underlagt forvaltningsrettens almindelige retsgrundsætninger. Det forhold, at DSB efter DSB-lovens § 2 drives på forretningsmæssigt grundlag, indebærer således ikke, at der gælder andre og snævrere rammer for ytringsfriheden for ansatte ved DSB end for andre offentligt ansatte. Jeg forstår DSB's udtalelser i sagen således, at DSB ikke er uenig heri.

4.2. A's udtalelse på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse

4.2.1. Jeg har forstået, at DSB ved tildelingen af advarslen til A har lagt vægt på hans udtalelse i YouTube-videoen [ultimo juni 2019], hvor han anførte følgende:

"Du har en bestyrelse og du har en ledelse, der er inkompetente. Bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads og sige, at nu bliver I nødt til at rette op på det her, fordi det rammer alt, alt for mange mennesker, at vi bliver behandlet på den måde. "

4.2.2. Som anført under pkt. 2.4 ovenfor kan offentligt ansatte på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter, herunder om emner der vedrører deres eget arbejdsområde.

Offentligt ansatte må dog ikke ytre sig om forholdene på deres arbejdsplads i en "urimelig grov form". Herved forstås bl.a. vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende eller i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer over for arbejdspladsen eller arbejdsgiveren. Offentligt ansatte kan til gengæld kritisere deres arbejdsplads gennem satire, sarkasme eller skarpe og polemiske vendinger, ligesom der er rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver urimeligt grov eller åbenbart urigtig.

Ved vurderingen af, om en ytring er urimeligt grov, spiller ikke alene ytringens meningsindhold og ordlyd ind, men også f.eks. den kontekst, som ytringen er fremsat i.

Jeg henviser til de ombudsmandsudtalelser, som er gengivet under pkt. 2.4.2 ovenfor.

4.2.3. YouTube-videoen er et indlæg i den offentlige debat om den faglige konflikt, der på daværende tidspunkt var mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund. A's udtalelse om DSB's bestyrelse og ledelse i videoen fremstår som et udtryk for A's egen kritiske opfattelse og vurdering af bestyrelsens og ledelsens håndtering af forhandlingerne og ansvar for konsekvenserne for lokomotivførernes ansættelsesvilkår og de administrative forhold i DSB.

Det er efter min opfattelse uundgåeligt, at der i forbindelse med en faglig konflikt undertiden kan være forskellige opfattelser af parternes synspunkter og handlinger. En offentlig arbejdsgiver må ikke mindst i en sådan situation i vidt omfang tale, at de ansatte giver udtryk for deres opfattelse og eventuelle uenighed med ledelsen, og at dette gøres i skarpe og polemiske vendinger og med en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver urimeligt grov eller åbenbart urigtig.

A's udtalelse om DSB's bestyrelse og ledelse må opfattes som polemisk og stærkt kritisk. Jeg er imidlertid ikke enig med DSB i, at udtalelsen er urimeligt grov og derved overskrider grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udtalelsen fremstår efter min opfattelse som rettet mod bestyrelsen og ledelsen som institutioner. Jeg mener derimod ikke, at udtalelsen kan opfattes som rettet mod enkeltpersoner i bestyrelsen eller ledelsen, således som DSB har givet udtryk for, at det – i hvert fald i et vist omfang – var tilfældet, og som det var tilfældet i FOB 2017-1, der er omtalt i pkt. 2.4.2.3 ovenfor.

Selv om A's udtalelse efter sit indhold isoleret bedømt fremstår som en karakteristik af både bestyrelsen og ledelsen som inkompetente, er det efter min opfattelse tydeligt ud fra den givne sammenhæng, at udtalelsen er en generel kommentar til den faglige konflikt og opfølgningen herpå, samt at udtalelsen har til formål at give et klart billede af A's oplevelse som ansat og hans synspunkter om DSB's håndtering af forhold i forbindelse med den faglige konflikt.

Af de anførte grunde er jeg ikke enig i de synspunkter, som DSB har anført til støtte for, at udtalelsen var urimeligt grov.

Det er derimod min opfattelse, at A's udtalelse klart ligger inden for rammerne af den kritik, som en offentlig arbejdsgiver må acceptere fra en medarbejder som led i den offentlige debat, og dermed også klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Som konsekvens heraf finder jeg, at DSB ikke lovligt kunne inddrage udtalelsen i grundlaget for advarslen af 6. april 2020. Jeg henviser i den forbindelse til pkt. 10 i Justitsministeriets vejledning, som er gengivet under pkt. 2.4.1 ovenfor.

4.3. A's mail af 2. juli 2019 til DSB's S-tog Driftsopfølgning

Som det fremgår af pkt. 3.3 ovenfor, er der uenighed mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om den rette forståelse af A's mail af 2. juli 2019 til DSB's S-tog Driftsopfølgning, herunder om DSB under de foreliggende omstændigheder havde grund til at antage, at A fremover reelt "ikke havde til hensigt at følge de gældende procedurer" for indrapportering.

Jeg har ikke inden for rammerne af en ombudsmandsundersøgelse mulighed for endeligt at klarlægge, hvilken af de ovenfor anførte opfattelser der er mest korrekt.

Det er imidlertid ubestridt, at A ved sin mail af 2. juli 2019 opfyldte DSB's anmodning om at indgive lokomotivførerrapport. Endvidere har A efter det oplyste heller ikke efterfølgende vægret sig ved at udarbejde lokomotivførerrapporter til DSB. Endelig bemærker jeg, at mailen indgik i sammenhæng med en faglig konflikt, hvor der var en generel utilfredshed og frustration hos DSB's kørende personale, og at mailen i lyset heraf efter min opfattelse fremstår som et polemisk udslag af en sådan utilfredshed og frustration hos A.

På det foreliggende grundlag mener jeg derfor ikke, at det med fornøden sikkerhed kan lægges til grund, at A havde til hensigt ikke at ville iagttage sin rapporteringsforpligtelse som lokomotivfører.

Jeg mener på den baggrund, at A's mail af 2. juli 2019 må vurderes (alene) ud fra de krav, som DSB stiller til bl.a. kommunikation og omgangstone på arbejdspladsen, hvilket jeg har forstået, at DSB i hvert fald til dels gjorde i forbindelse med advarslen af 6. april 2020, idet det fremgår af advarslen, at A i "sin måde at kommunikere på til S-togs Driftsopfølgning (...) ikke har ageret loyalt og respektfuldt".

Jeg har på den baggrund vurderet A's mails af 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019 samlet nedenfor under pkt. 4.4.

4.4. A's mails af 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019

DSB kan som offentlig arbejdsgiver i kraft af ledelsesretten fastsætte nærmere retningslinjer for de ansattes udførelse af arbejdet, herunder regler for de ansattes adfærd og omgangstone på arbejdspladsen, jf. pkt. 2.2 ovenfor.

A er således ved sin arbejdsmæssige korrespondance med afdelingsleder B og personalet i S-tog Driftsopfølgning samt ved udførelsen af sit arbejde i øvrigt underlagt DSB's retningslinjer. Det gælder såvel DSB's personalepolitik som de øvrige retningslinjer om omgangsform mv., som DSB har henvist til under sagen, jf. pkt. 3.2.1 og 3.3.1 ovenfor.

DSB har i sine retningslinjer om omgangsform foreskrevet, at en god omgangsform i DSB indebærer, at ansatte "taler og skriver respektfuldt og ordentligt til og om kolleger". DSB stiller endvidere i sin personalepolitik krav om bl.a., at de ansatte "møder hinanden med respekt, tillid og åbenhed", "viser godt kollegaskab" og "har en anerkendende tilgang til hinanden", samt at de "inspirerer hinanden til et høfligt og hjælpsomt DSB".

DSB har med tildelingen af advarslen den 6. april 2020 vurderet, at A i de omtalte mails til både afdelingsleder B og til S-tog Driftsopfølgning ikke har overholdt DSB's retningslinjer, fordi han ikke agerede "loyalt og respektfuldt" ved sin måde at kommunikere på.

Ved denne vurdering har DSB afvejet en række forskellige hensyn og omstændigheder, herunder hensynet til at opretholde de arbejdsforhold og arbejdsbetingelser, som er nødvendige for at understøtte, at DSB kan varetage sine opgaver med bl.a. togdrift.

Jeg kan ikke foretage denne afvejning på en anden og bedre måde end DSB, som – i kraft af bl.a. sit indgående kendskab til det daglige arbejdsmiljø og vilkårene for DSB's drift – har særlige forudsætninger for at vurdere, hvorvidt A's mails var uforenelige med DSB's retningslinjer. Jeg har derfor ikke grundlag for at kritisere DSB's vurdering af, at A ved sin kommunikation i de omtalte mails tilsidesatte DSB's personalepolitik og retningslinjer om bl.a. omgangsform. Jeg bemærker i den forbindelse også, at jeg ikke har tilstrækkelig viden om, hvad der er almindelig sprogton og udtryksform blandt DSB's ansatte, herunder mellem A og dennes afdelingsleder, samt om DSB som ansættelsesmyndighed plejer at reagere over for lignende udtryksformer gennem tjenstlige reaktioner i form af advarsler.

Jeg har endvidere forståelse for, at DSB ikke mente at kunne sidde kommunikationsformen og omgangstonen i A's mails af 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019 overhørig. Et andet spørgsmål er imidlertid, om kommunikationsformen og omgangstonen i de omhandlede mails gav et tilstrækkeligt grundlag for at tildele A en advarsel. Jeg henviser til pkt. 4.5 straks nedenfor.

4.5. DSB's advarsel til A

En offentlig arbejdsgiver kan efter omstændighederne meddele en ansat en advarsel, hvis den ansatte tilsidesætter sine pligter. Arbejdsgiveren har imidlertid pligt til at respektere bl.a. proportionalitetsprincippet og skal som følge heraf overveje, om en reaktion i form af en advarsel er nødvendig og står i rimeligt forhold til den adfærd, som den ansatte har udvist, jf. pkt. 2.3 ovenfor.

Som anført under pkt. 4.2.3 ovenfor er det min opfattelse, at A's udtalelse i YouTube-videoen ligger klart inden for rammerne af den kritik, som en offentlig arbejdsgiver må acceptere fra en medarbejder som led i den offentlige debat, og dermed også klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Som konsekvens heraf finder jeg, at DSB ikke lovligt kunne inddrage udtalelsen i grundlaget for advarslen af 6. april 2020.

Som anført ovenfor under pkt. 4.3 mener jeg på det foreliggende grundlag endvidere ikke, at det ved vurderingen af A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning med fornøden sikkerhed kan lægges til grund, at A havde til hensigt ikke at ville iagttage sin rapporteringsforpligtelse som lokomotivfører. Mailen må derfor efter min opfattelse vurderes (alene) ud fra de krav, som DSB stiller til bl.a. kommunikation og omgangstone på arbejdspladsen.

Tilbage står herefter spørgsmålet om, hvorvidt A's mails af 28. og 30. juni 2019 samt 2. juli 2019 til DSB – på grund af kommunikationsformen og omgangstonen – kunne danne grundlag for en advarsel.

Ved vurderingen heraf vil det skulle indgå, at DSB har oplyst, at A ikke tidligere under sin ansættelse (siden 2003) har modtaget tjenstlige tilrettevisninger eller lignende vedrørende sin omgangsform over for kolleger og foresatte. Det må også indgå, at udtalelserne blev afgivet i forbindelse med episoder, der efter det for mig oplyste havde skabt frustration blandt medarbejderne, og at udtalelserne – selv om de faldt over flere dage – dog fandt sted inden for et kort tidsrum og alle havde sammenhæng med en bestemt situation på arbejdspladsen.

Da DSB som grundlag for advarslen tillige forudsatte, at A havde krænket grænserne for sin ytringsfrihed, og da DSB i advarslen har lagt til grund, at A's mail af 2. juli 2019 ikke kunne forstås på anden måde, end at han ikke havde til hensigt at følge de procedurer, der gælder for den digitale indrapportering,

har DSB ikke haft lejlighed til at forholde sig til, om der – alene på grundlag af A's mails til DSB – er et tilstrækkeligt grundlag for en tjenstlig reaktion over for ham i form af en advarsel.

Jeg finder det herefter rigtigst, at DSB får lejlighed til over for A at forholde sig til, om den meddelte advarsel bør opretholdes i lyset af min udtalelse. Jeg henstiller således til DSB at genoptage sagen og træffe en ny afgørelse i lyset af det, jeg har anført.

5. Sammenfattende konklusion og henstilling

Det er min opfattelse, at A's udtalelse om DSB's bestyrelse og ledelse, som blev videooptaget [ultimo juni 2019] og lagt på YouTube, ikke overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Jeg finder det på den baggrund kritisabelt, at DSB lagde vægt på denne udtalelse som en del af grundlaget for DSB's advarsel til A.

Det er endvidere min opfattelse, at det ikke med fornøden sikkerhed kan lægges til grund, at A havde til hensigt ikke at ville iagttage sin rapporteringsforpligtelse som lokomotivfører.

Jeg har gjort DSB bekendt med min opfattelse af sagen. Jeg har samtidig henstillet til DSB at genoptage sagen og træffe en ny afgørelse over for A i lyset af det, jeg har anført.

Sagsfremstilling

A er ansat som lokomotivfører i DSB. A har været ansat i DSB siden [2003].

Som følge af DSB's indmeldelse i Dansk Industri i 2017 pågik der i 2018 forhandlinger mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om indgåelsen af nye lokalaftaler om bl.a. arbejdstid, løn, pension og en ny tillidsrepræsentantaftale for DSB's kørende personale, herunder lokomotivførere og togførere.

Som sagen er oplyst for mig, må jeg forstå, at DSB og Dansk Jernbaneforbund den 30. maj 2019 indgik nye lokalaftaler for bl.a. lokomotivførere, og at parterne i starten af juli 2019 blev endeligt enige om ordlyden af disse lokalaftaler.

[Ultimo juni 2019] holdt lokomotivførere i DSB fagligt møde. I forbindelse med det faglige møde deltog A i et interview om bl.a. lokomotivførernes ansættelsesvilkår i DSB. Interviewet fremgår af en video med titlen (...), der er tilgængelig på YouTube via [link].

Under interviewet udtalte A bl.a. følgende:

”Du har en bestyrelse, og du har en ledelse, der er inkompetente. Bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads og sige, at nu bliver I nødt til at rette op på det her, fordi det rammer alt, alt for mange mennesker, at vi bliver behandlet på den måde.”

Den 28. juni 2019 (kl. 12.05) sendte afdelingsleder B en mail til DSB's S-togslokomotivførere (...) med emnet ”Information om manglende udbetaling af variable tillæg og udmelding om implementering af arbejdstid”. Af mailen fremgik bl.a. følgende:

”Kære lokomotivfører i S-tog,

Med denne mail følger information om manglende udbetaling af variable tillæg og udmelding om implementering af arbejdstid.

Som DSB har skrevet ud, har vi haft systemudfordringer, der betyder, at vi ikke har kunnet beregne og udbetale jeres variable tillæg som en del af den normale lønudbetaling. Det er dybt beklageligt!

Der er blevet og bliver fortsat arbejdet på at løse de systemudfordringer, vi har.

Medarbejdere, der ønsker en straksudbetaling til at afhjælpe situationen og til at dække den manglende lønudbetaling her og nu kan skrive til [mailadresse] med angivelse af det forventede beløb. Så vil DSB lave en straksudbetaling, der vil blive modregnet i forbindelse med en senere lønudbetaling.

Hertil kommer, at jeg – i det nyhedsbrev, som (...) her til morgen – har opdaget [følgende] fejl (...):

’De fleste dele af denne aftale kan formentlig først implementeres i forbindelse med et køreplans-/turskifte, hvor det vil være naturligt at indarbejde de ændringer, der er aftalt omkring arbejdstid og frihed. ’

DETTE ER IKKE KORREKT!

Der skulle have stået følgende:

’Grundlæggende er den aftale, der gælder for S-tog allerede implementeret. Det skete pr. 1. april 2019 og er blandt andet afspejlet ved det tursæt, der er gældende frem til S 20. ’

Det vil med andre ord sige, at vi i S-tog allerede er i fuld gang med at udleve aftalen.

Jeg skal personligt beklage (...) skrivefejl, som jeg kunne forstå har medført en del forvirring. ”

I en mail samme dag (kl. 14.47) sendte A et svar til afdelingsleder B, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Hold da op.

Jeg må konkludere, at så snart en ansat i DSB, har ordet leder i sin titel, kan man ikke regne en skid med det der kommer ud af munden på dem.

Aftalen på dit kontor, var, at alle mand fik en straks udbetaling. Det kan fanme ikke være så svært.

Nu skal vi selv skrive til dem. Vi skal tigge og bede om at få, hvad vi har tilgode, fra maj måned.

Det her giver kun problemer. Det er som om DSB, brænde ønsker det.

Den anden aftale var, at dem med overnorm, skulle have tildelt, deres norm nedsættende dag, i løbet af weekend og dem som har fri weekend, få den på mandag.

Talte jeg meget utydeligt? !?

Det virkede bestemt, som om du forstod alvoren i denne problemstilling.

Så hvorfor indkalder du tillidsrepræsentant C og tillidsrepræsentant D til et møde mandag? ’

Det få folk da ikke deres hviledag af.

Hvorfor helvede skriver du ikke ud til Løn og personale. Det er sgu da nemmere, at en mand gør det, end flere hundrede. Men er det helt bevidst? !?

Tag dig nu sammenB. Du har være i fletten. Så giv dem for helvede en ordre de kan forstå, så vi kan i det mindste få, det vi har tilgode.

Det er ikke meget vi forlanger, i forhold til at det vi bliver budt. ”

Afdelingsleder B sendte samme dag (kl. 16.06) en mail til A, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Jeg er nu ellers ikke en mand, der løber fra aftaler, ligesom jeg er i dag fandt ud af, at du også er en mand af dit ord i forhold til din udmelding om, (...).

Jeg havde nu fået forståelsen af, at det kun var de lkf-s, som ikke kunne vente på den ’automatiske’ udbetaling (som HR tidligere har meldt ud vil ske i næste uge), som vi skulle have hjulpet her og nu. Og det var lige netop den besked, jeg gik til HR med, og som de agerede på. Der er på ingen måde tale om at nogen skal ’tigge og bede’ om noget her. Alle lkf-s skal naturligvis have udbetalt det, den enkelte har krav på - ’no questions asked’ (...)

For så vidt angår den normnedsættende dag fortalte jeg, at jeg vil undersøge muligheden, men her kunne jeg ikke levere allerede i weekenden eller på mandag for den sags skyld. Jeg fandt det derfor mest hensigtsmæssigt sammen (planlægning, tjenestefordeling, mig selv og (...)) at få udarbejdet en individuel plan for den enkelte lkf-s, der er kommet i klemme, så de pågældende kan få deres normnedsættende dag afviklet så hurtigt som muligt her primo juli - og ikke vente til eksempelvis september, som var det eksempel jeg forstod på dig var uacceptabelt længe at vente.

Jeg sagde også, at jeg primært ville kommunikere via TR, hvorfor jeg valgte at indkalde tillidsrepræsentant C og tillidsrepræsentant D til mødet mandag og eksempel ikke dig (...) Har du imidlertid et behov for, at vi tager en opfølgende snak mandag morgen (kl. 0800??) for at forventningsafstemme yderligere, stiller jeg gerne op til det ?? ”

Samme dag (kl. 20.05) svarede A følgende i en mail til afdelingsleder B:

”Tak for dit svar B.

Som jeg har skrevet til løn og personale.

'Har skrevet, at de lige så godt, kan udbetale til alle.

Længere er den ikke.

Havde de gjort det, da de opdagede fejlen, havde vi alle fået det til tiden'

Jeg har nu brugt 54 sek. På at overføre fra Nordea til den Danske Bank. Det kostede 1kr.

Du kan overføre op til 500.000kr. I en straksoverførelse, så de beløb vi taler om, skulle ikke være et problem.

Så hvorfor skal vi høre på, at vi har dem mandag eller tirsdag?

Det er fordi, det er en bank overførelse.

Så lad os nu for helvede løse det her.

Ingen og jeg gentager. Ingen ønsker at holde stille, men den ledelsesadfærd, som den øverste ledelse udviser, har smadret både din og min arbejdsplads.

Lad os forene vores kræfter.

Det skal være muligt, at vende denne skude rundt.

Ledelsen lytter lidt mere på Jer, end på os.

Ved godt, at du er en lus mellem to negle, men betragt os, som de menige soldater, og generalen er ved at føre os i døden. Så ville du som major, sige stop. Det ved jeg.

Så hjælp os og vi hjælper dig, det kan du være stensikker på.

Mvh.

A

Tænker lige over det med mødet. ”

Den 30. juni 2019 (kl. 14.50) sendte A en mail til afdelingsleder B, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Tak for tilbudet, for mødet i morgen.

Jeg må dog konstatere, at E ikke kan komme til at deltage, til morgen mødet og tidspunktet om eftermiddag passer mig meget dårligt, må vi udbede om et mødet en anden dag.

Dog set i lyset af hele situationen, mener jeg/vi ikke det kan vente, og derfor mener jeg, at vi skal tag det nu, over mailen.

Tillidsrepræsentant C, tillidsrepræsentant D og dig, holder jo et møde i morgen, som du selv beskriver.

Hvor I vil debattere problematikkerne, blandet om norm nedsættende dage. Som er en kæmpe sten i skoen.

Det er jo en overenskomst regel, som DSB selv har ønsket. Og hvis de ikke selv kan overholde deres egne regler, må det jo være et overenskomstbrud.

Så kan man jo stille det spørgsmål: 'hvorfor der kun ulovligt, når arbejdstager ikke overholder overenskomsten?'

I disse tilfælde, har ledelsen ingen problemer med, at trække i løn og få Arbejdsretten til at uddele en bod.

Nu skal det jo lige siges, at et fagligt møde, som det i fredags, ikke er ulovligt.

Problematikken er jo, hvorfor skal arbejdstager overholder reglerne, når arbejdsgiverne ikke gør det?

Det kan vi eller for den sags skyld, samfundet ikke være tjent med eller fungere på.

De forhold, skal bringes i orden!

Det skulle de jo have været, kan vi jo godt blive enig om.

Lønudbetalingerne begyndte, heldigvis at dryppe ind, hos nogle. Selvom det ikke kan være rigtigt, at vi selv skulle bede om en straksudbetaling. Det burde ikke være nødvendigt.

DSB havde ikke nogle problemer, at tilbageholde løn i sommers (endda fra ansatte, som ikke havde været syge), på grund af for højt sygdoms fravær. (Fjern og regional)

Men fordi, nogle fik udbetalt, noget af deres retmæssig løn og resten er bliver stillet i udsigt, at mandag eller tirsdag, får de deres penge.

Og du viste stor interesse i, at få løst de normnedsættende dage.

Bevirkede, at vi valgte, at holde driften normaliseret i lørdags.

Endnu engang, viste vi ansatte, fleksibilitet og overbærenhed, med ledelsen.

Så nu, skal der styr på situationen.

Vis dig, som vores leder og få en aftale på plads med tillidsrepræsentant C og tillidsrepræsentant D. Så I sammen kan melde ud imorgen, at manglende norm nedsættendedage, er tildelt til de ansatte, som har dem tilgode (ikke nemt, når systemet ikke virker) senest tirsdag eftermiddag, samtidig med, at lønnen er løbet ind på folks konto.

Om det så kræver, at der bliver udsendt en SMS om, at der køre færre tog, som ikke var et problem, da, der 'åbenbart' var mange syge sidste år. (Færre tog på linje F, hed det blandet andet), er os ansatte uvedkommende.

For det er muligt, at jeg er (...), men vær forvisset om, jeg støber ikke kuglerne.

Og hvis der ikke findes en løsning på, bare de to problematikker, ud af dem som hænger, (lokalaftaler, Sy-opgørelse, Ferieopgørelse og Ferieplanen), senest tirsdag.

Så er det eneste jeg ved er, at jeg igen kommer til at tale (...) med mange journalister.

Vi ansatte ønsker ikke alt det her ballade, det er ene og alene Ledelsen i Telegade, som har bragt os i denne situation.

Ser spændt frem til, at høre/læse tillidsrepræsentant C, tillidsrepræsentant D og din løsning.

Med mange forhåbninger om, en konstruktiv løsning. ”

Den 2. juli 2019 (kl. 10.42) skrev en medarbejder i DSB's S-tog Driftsopfølgning en mail til A. Af mailen fremgik bl.a. følgende:

”Kære A

Vi vil gerne have viden om alle forsinkelser, så vi fortsat kan skabe forbedringer. Derfor har vi brug for din viden om en forsinkelse på nedenstående tog, som du står til at have kørt.

Vi ser frem til, at du ved først givne lejlighed sender en Lokomotivførerrapport med dine oplysninger om hændelsen. ”

Af DSB's S-tog Driftsopfølgning mail til A fremgik bl.a. en kopi af en driftsrapport på S-banen om en hændelse indtrådt [ultimo juni] 2019 (...).

Den 2. juli 2019 (kl. 10.59) svarede A bl.a. følgende på DSB's S-tog Driftsopfølgning henvendelse:

”Hej (...)

Da man ikke har fået rettet i foconen. Så annoncerede toget, at det skulle stoppe, selvom tog anmeldelsen ikke gjorde det. Og for at undgå misforståelser med passagerene, stoppe jeg på [station].

Fremover, skal du ikke forvente, at jeg svarer så hurtigt, for som vores lokalaftaler, sy-opgørelse, ferie-oversigt, ferieplan og løn, kommer der desværre til at være en del forsinkelse på mine svar.

Jeg prøver at få problemet løst, men ved desværre ikke, hvornår en løsning, forefindes. ”

Den 10. juli 2019 modtog A på et møde med DSB et partshøringsbrev af 8. juli 2019 om, at DSB påtænkte at give A en advarsel. DSB henviste i den forbindelse til A's udtalelse på YouTube [ultimo juni 2019] om DSB's bestyrelse og ledelse og til hans mails af 28. og 30. juni 2019 og 2. juli 2019 til DSB. Af partshøringsbrevet fremgik bl.a. følgende:

”I DSB har vi en forventning om, at du udviser loyalitet og respekt overfor virksomheden, og ikke foretager illoyale dispositioner, ligesom DSB forventer, at du loyalt bakker op om virksomheden, så længe du er i et ansættelsesforhold hos DSB.

Jeg har konstateret, at du ikke lever op til de krav, virksomheden stiller til dig.

Den 2. juli 2019 modtager du en mail fra S-Tog Driftsopfølgningen. Af den mail du modtager fremgår:

... [Se mail af 2. juli 2019 fra S-tog Driftsopfølgning til A gengivet ovenfor; min bemærkning.]

Til ovenstående mail svarer du blandt andet:

... [DSB's uddrag af mail af 2. juli 2019 fra A til S-tog Driftsopfølgning, som er gengivet ovenfor i sin helhed; min bemærkning.]

Det er min opfattelse og vurdering, at du med nedenstående mail bevidst obstruerer de gældende procedurer i S-tog, ved en tilkendegivelse om, at du fremover ikke vil besvare denne type mail med en rimelig svartid.

Samtidig har du haft en mailkorrespondance med afdelingsleder B fra den 28-30 juni 2019, hvor din fremtoning er særdeles grov og dis respektfuld.

Af dine mails til afdelingslederen den 28. juni 2019 skriver du blandt andet:

... [Se mail af 28. juni 2019 (kl. 14.47) fra A til afdelingsleder B ovenfor og mail af 28. juni 2019 (kl. 20.05) fra A til afdelingsleder B, som DSB her gengiver i uddrag, og som er gengivet i sin helhed ovenfor; min bemærkning.]

Det er min vurdering at ovenstående udtryksform er urimelig grov og nedsættende, samt at tonen og sprogbruget i dine mails generelt er provokerende og grov.

Samtidig har du i en video på You Tube udtalt:

'Du har en bestyrelse og du har en ledelse der er inkompetente. Bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads, fordi det rammer alt alt for mange mennesker at vi har det på den her måde'.

Ovenstående udtalelse betragtes som urimeligt grov og uacceptabel i den måde udtalelsen er fremsat på.

På baggrund af ovenstående skal jeg på det kraftigste indskærpe over for dig, at du til enhver tid, og fremadrettet skal agere loyalt, kollegialt og respektfuldt når du ytrer dig offentligt om DSB, ligesom jeg forventer en rimelig tone i din mailkorrespondance.

Jeg påtænker derfor at give dig en advarsel. Dette vil i givet fald betyde, at det kan få alvorligere konsekvenser for dit ansættelsesforhold, hvis der igen er forhold, der giver anledning til kritik."

I et brev af 14. august 2019 afgav Dansk Jernbaneforbund på vegne af A bemærkninger til partshøringen. I brevet skrev forbundet bl.a. følgende:

"I partshøringsbrevet citeres en mail, som A har sendt til S-tog Driftsopfølgningen. DSB anfører, at mailen er udtryk for en bevidst obstruktion af de gældende procedurer i S-tog, og at A ved mailen tilkendegiver, at han ikke vil besvare Driftsopfølgningen med rimelig svartid.

Det må afvises, at ovenstående kan læses ud af mailen, og det kan i hvert fald konstateres, at A hverken konkret har obstrueret eller generelt indgiver for sene rapporteringer til Driftsopfølgningen. Derimod skal mailen ses som en frustreret reaktion på de utilfredsstillende administrative forhold vedrørende løn, ferie, opgørelse af særlige ydelser og afspadsering mv., der pt. ikke fungerer i DSB. Forhold, som DSB lover, vil blive bragt i orden, men som ikke sker, og som samtidig har stor betydning for lokomotivførerne.

Dansk Jernbaneforbund finder, at det tydeligt fremgår, at mailen er udtryk for en frustration (...), hvilket også skal ses i lyset af, at A generelt overholder procedurer vedrørende driftsopfølgning.

I partshøringsbrevet inddrager DSB også et uddrag af en mailkorrespondance mellem afdelingsleder B og A.

Tonen og sprogbruget i A's mails adskiller sig ikke nævneværdigt fra den tone og det sprog, der hersker blandt lokomotivførerne. Det er muligt, at udtryksformen er 'strammet op' i forhold til det sprogbrug, A normalt anvender, men det skal ses i sammenhæng med de konkrete og helt utilfredsstillende administrative forhold, der hersker i DSB. Uanset, at sprogbruken er 'strammet op' i den konkrete situation, kan udtryksformen ikke anses for at være 'urimelig grov og nedsættende', 'provokerende grov', eller 'særdeles grov eller disrespektfuld', som DSB anfører. Vi finder derimod, at sprogbruken holder sig inden for loyalitetspligtens rammer.

Også A's mails til afdelingsleder B skal ses som en frustreret reaktion over den administrative situation som helhed (...) og især over den omstændighed, at medarbejderne hver især skal bede om at få den manglende løn udbetalt frem for, at afdelingsleder B indsender en henvendelse på alles vegne til lønafdelingen, og at når medarbejderne så beder om at få en straks-udbetaling for den manglende løn, er det som løbe panden mod en mur, idet der gives et automatisk svar om, at henvendelsen besvares i løbet af 5 dage, og at man i akutte situationer kan ringe, men ved opringning møder man en telefonsvarer, som oplyser, at kontoret er lukket.

Det skal tilføjes, at det militære sprogbrug, som A anvender, anser A for at være et acceptabelt sprog i forhold til afdelingsleder B, idet B har en militær baggrund. Det kan hertil anføres, at B da også besvarer begge mails uden at reagere på udtryksformen. Det må kunne forventes, at en chef straks reagerer, dvs. allerede i svaret til A, hvis chefen finder, at en medarbejder 'går over stregen' i forhold til det gældende sprogkodeks.

I det hele taget har A's mails til afdelingsleder B det ærinde at finde fælles fodslag og finde en smidig og hurtig løsning på at få manglende særlige ydelser udbetalt og tildeling af normnedsættende dage. Det fremgår tydeligt af A's mails. Den utilfredsstillende situation, som A kritiserer, erklærer B sig i øvrigt enig i, jf. mailkorrespondancen.

Det skal ligeledes tilføjes, at må DSB forvente, at der vil blive rejst kritik som følge af en så utilfredsstillende og fejlbehæftet administrativ situation, som hersker i DSB og tilmed med en så alvorlig fejl som ukorrekt lønudbetaling. Den kritik, som A har rejst i mailkorrespondancen, finder vi, er berettiget, og at kritikken i sin form holder sig inden for tilladelige, jf. ovenfor.

I partshøringsbrevet henviser DSB også til en video på You Tube, hvor A omtaler bestyrelsen og ledelsen i DSB som inkompetente. Udtalelsen skal sættes ind det perspektiv, at det driftsvendte personale i en

meget lang periode har arbejdet under usikre, ukendte og uafklarede forhold, som den øverste ledelse ikke har formået at få på plads samt de ovenfor nævnte stærkt utilfredsstillende administrative forhold med alvorlige fejl, jf. ovenfor.

Det kan hertil tilføjes, at ordet 'inkompetence' fra tid til anden anvendes om offentlige leder i den offentlige debat.

Det følger af de offentligt ansattes ytringsfrihed, at medarbejdere gerne må udtale sig groft kritisk om forholdene på en sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund hertil. Dansk Jernbaneforbund finder, at forholdene i det seneste 1 ½ år har givet grund hertil og vi finder, at udtalelsen om ledelsen ligger inden for det tilladte 'groft kritiske' og ikke er 'urimelig grov og uacceptabel', som DSB anfører.

Samlet set er det vores opfattelse, at A's mails og udtalelser holder sig indenfor rammerne af det tilladte i forhold til såvel loyalitetsforpligtelsen som ytringsfriheden, og at der således ikke er grundlag for at ikende A en advarsel.

Dansk Jernbaneforbund mener således, at sagen skal afsluttes uden sanktion og skal foreslå, at DSB tager initiativ til en dialog (møde) mellem afdelingsleder B, F og A og en tillidsrepræsentant med henblik på at få afstemt og konkretiseret forventninger til skrivemåde, sprogbrug mv.”

Den 3. september 2019 meddelte DSB A en skriftlig advarsel, og DSB skrev i den forbindelse bl.a. følgende:

”Efter en samlet vurdering skal jeg meddele dig, at din udtalelse ikke giver anledning til at ændre den påtænkte beslutning.

Trods ovennævnte indsigelse, er det fortsat DSB's opfattelse og vurdering, at din udtryksform ligger langt ud over det acceptable og rimelige, og hvad der helt generelt accepteres af medarbejdere i DSB.

Jeg giver dig hermed en advarsel om, at det kan det få alvorligere konsekvenser for dit ansættelsesforhold, hvis du ikke retter op på forholdene.

Jeg skal derfor præcisere, at jeg forventer af dig, at du:

- udviser loyalitet og respekt overfor virksomheden
- ikke foretager illoyale dispositioner
- loyalt bakker op om DSB

Såfremt du ikke fremover og til enhver tid lever op til ovenstående, vil jeg tage op til overvejelse om din adfærd og ageren er forenelig med at være ansat i DSB. ”

I et brev af 4. november 2019 klagede Dansk Jernbaneforbund på vegne af A til ombudsmanden. Forbundet skrev i klagen bl.a., at A og forbundet ikke mente, at der forelå et sagligt grundlag for at tildele A en advarsel.

I et brev af 14. januar 2020 bad jeg DSB om en udtalelse om advarslen af 3. september 2019 til A.

I et brev af 3. marts 2020 modtog jeg en udtalelse fra DSB om sagen. I udtalelsen skrev DSB, at DSB i anledning af ombudsmandens henvendelse havde besluttet at genoptage sagens behandling, og at DSB herefter ville foretage en fornyet vurdering af, om der var grundlag for at meddele A en advarsel, herunder om de ytringer, som A var fremkommet med, var urimeligt grove. Af udtalelsen fremgik endvidere følgende:

”2. Sagsforløb

2.1 I 2017 meldte DSB sig ind i Dansk Industri. Baggrunden herfor var navnlig et ønske om at gøre DSB mere markedsorienteret samt at styrke selskabets rolle i transportbranchen.

2.2 DSB’s indmeldelse i Dansk Industri har efterfølgende været genstand for en retlig prøvelse, og Arbejdsretten gav den 28. september 2018 både Moderniseringsstyrelsen, Dansk Industri og DSB medhold i, at indmeldelsen var fuldt ud lovlig.

2.3 For medarbejderne, herunder DSB’s kørende personale, har indmeldelsen i Dansk Industri haft den umiddelbare konsekvens, at de er blevet omfattet af den gældende overenskomst indgået mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund.

2.4 Overgangen til den nye overenskomst indebar bl.a., at der i løbet af 2018 pågik forhandlinger mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om indgåelsen af nye lokalaftaler om arbejdstid, tillidsrepræsentanter, løn og pension mv. for DSB’s kørende personale.

2.5 Den 30. maj 2019 blev DSB og Dansk Jernbaneforbund enige om nye lokalaftaler for lokomotivførere, togførere og stationsbetjente. Den endelige ordlyd faldt dog først på plads i starten af juli 2019, og i den mellemliggende periode var der derfor usikkerhed blandt medarbejderne om, hvad indmeldelsen i Dansk Industri betød for deres ansættelsesvilkår.

2.6 I relation til DSB’s indmeldelse i Dansk Industri og de efterfølgende forhandlinger om nye lokalaftaler udtalte A sig flere gange (...) – til medierne om forholdene i DSB.

2.7 [Ultimo juni 2019] valgte en række lokomotivførere at nedlægge arbejdet og afholde et fagligt møde (...). Det var ved denne lejlighed, at A udtalte sig i en YouTube-video. [Link]

2.8 I videoen udtalte A sig bl.a. om,

- at medarbejderne fortsat ikke havde kendskab til de lokalaftaler, der var blevet indgået, og at de først ville få kendskab til disse ved turskiftet dvs. næste år,
- at medarbejderne ikke var i stand til at se deres feriesaldo eller optjent overarbejde samt andre særlige ydelser,
- at medarbejderne ikke kunne få lov til at afspadsere, og
- at medarbejderne først ville få udbetalt tillæg for særlige ydelser ugen efter den planlagte lønudbetaling.

2.9 A udtalte ligeledes i videoen, at:

'Du har en bestyrelse, og du har en ledelse, der er inkompetente. Bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads, fordi det rammer alt alt for mange mennesker, at vi har det på den her måde. '

2.10 Som følge af det faglige møde og utilfredsheden med de ovennævnte forhold sendte afdelingsleder B en mail til DSB's S-tog lokomotivførere (...) – den 28. juni 2019 kl. 12.05. I mailen redegjorde afdelingsleder B nærmere om baggrunden for den manglende udbetaling af variable tillæg, herunder om muligheden for at modtage en straksudbetaling, ligesom han redegjorde for, at aftalen om arbejdstid og frihed allerede var implementeret (...).

2.11 A besvarede afdelingsleder B's mail kl. 14.47, der samtidig blev sendt til samtlige S-tog lokomotivførerne (...). Af mailen fremgår:

... [DSB's uddrag af mail af 28. juni 2019 (kl. 14.47) fra A til afdelingsleder B, som er gengivet i sin helhed ovenfor; min bemærkning.]

2.12 Afdelingsleder B sendte samme dag kl. 16.06 en opfølgende mail til A og tillidsrepræsentanterne C og D. Afdelingsleder B oplyste i den forbindelse, at han havde forsøgt at imødekomme problemerne ved at tilbyde straksudbetaling samt undersøge muligheden for afvikling af overarbejde. B foreslog, at A deltog i et møde med ovennævnte tillidsrepræsentanter for at drøfte mulige løsninger på udfordringerne.

2.13 A svarede hertil kl. 20.05 (...), at han ikke kunne forstå, hvorfor der ikke kunne ske udbetaling til alle medarbejdere med det samme, fremfor at de enten skulle forsøge at få kontakt til Løn og Personale eller vente til den efterfølgende uge.

A skrev yderligere:

... [DSB's uddrag af mail af 28. juni 2019 (kl. 20.05) fra A til afdelingsleder B, som er gengivet i sin helhed ovenfor; min bemærkning.]

2.14 Idet A ikke kunne deltage i et møde som foreslået af afdelingsleder B, sendte han en mail den 30. juni kl. 14.50, hvoraf bl.a. fremgår (...):

... [DSB's uddrag af mail af 30. juni 2019 fra A til afdelingsleder B, som er gengivet i sin helhed ovenfor; min bemærkning.]

2.15 Den 2. juli 2019 kl. 10.42 modtog A en mail fra S-tog Driftsopfølgning, hvor han blev bedt om i overensstemmelse med sædvanlig praksis at udarbejde en lokomotivførerrapport med oplysninger om forsinkelser på et tog, som han havde kørt (...). A besvarede mailen kl. 20.59 (...):

... [Se mail af 2. juli 2019 fra A til S-tog Driftsopfølgning ovenfor; min bemærkning.]

2.16 DSB meddelte herefter ved brev af 8. juli 2019 A en påtænkt advarsel (...). Partshøringsbrevet, der er dateret til den 8. juli 2019, blev udleveret til A på et møde den 10. juli 2019.

...

3. A's klage til ombudsmanden af 4. november 2019

...

3.3 Først og fremmest kan DSB bekræfte, at advarslen til A blev tildelt på grundlag af følgende tre forhold:

- A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning,
- A's mails af 28. juni 2019 (kl. 14.47 og 20.05) og 30. juni 2019 (kl. 14.50) til afdelingsleder B, og
- A's udtalelse [ultimo juni 2019] på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse.

Om de enkelte forhold skal DSB i tillæg til det ovenfor anførte oplyse:

3.4 Som anført er det DSB's opfattelse, at A i mailen af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning har givet udtryk for, at han bevidst ville obstruere procedurerne for arbejdsgange, der bl.a. skal medvirke til, at DSB løbende kan indsamle viden med henblik på at opnå forbedringer af togdriften, og dermed i det hele taget vægre sig ved at udføre en del af sine arbejdsopgaver rettidigt.

DSB vurderede således, at A i denne mail udviste manglende respekt og loyalitet over for DSB, de interne arbejdsgange og for kollegerne i S-tog Driftsopfølgning.

Når dette forhold således indgik i grundlaget for tildelingen af advarslen, skyldes det, at DSB har en forventning om, at DSB's medarbejdere grundlæggende efterlever den lydigheds- og respektpligt, der følger af ethvert ansættelsesforhold. Der var derfor også helt uacceptabelt, når A tilkendegav overfor S-tog Driftsopfølgning, at de ikke skulle forvente at høre så hurtigt fra ham en anden gang, og det forhold, at A i situationen måtte have været frustreret, ændrer dermed heller ikke på, at DSB ser med stor alvorlighed på tilkendegivelser af denne karakter, og navnlig på et område, der er helt afgørende for de drifts- og sikkerhedsmæssige forhold. DSB skal i den forbindelse bemærke, at det således fremgår udtrykkeligt af DSB's interne retningslinjer om Personalepolitik, (...) at:

'DSB er en arbejdsplads, hvor vi møder hinanden med respekt, tillid og åbenhed. Vi opnår gensidig respekt, når vi viser godt kollegaskab, udøver kompetent ledelse, yder god service og leverer god kvalitet i løsningen af vores opgaver'

...

'DSB er en arbejdsplads, hvor vi har en anerkendende tilgang til hinanden. Anerkendelse er at være ærlige over for hinanden og give hinanden anerkendende, konstruktiv og respektfuld feedback på løsning af arbejdsopgaver. Vi lægger vægt på loyalitet over for hinanden, virksomheden og opgaven'

...

'Vi inspirerer hinanden til et høfligt og hjælpsomt DSB, så her er rart at arbejde'

3.5 Som anført er det endvidere DSB's opfattelse, at A's sprogbrug i de mails, som han sendte den 28. og 30. juni 2019 til afdelingsleder B, var særdeles groft og respektløst. DSB skal i den forbindelse henvise til, at A bl.a. anførte, **at** man ikke kan regne en skid med, hvad der kommer ud af munden på ledere i DSB, **at** det er som om, at DSB brændende ønsker at skabe problemer, **at** afdelingsleder B skal tage sig sammen og for helvede give dem en ordre, de kan forstå, **at** ledelsesadfærden, som den øverste ledelse i DSB har vist, har smadret arbejdspladsen, **at** DSB's ansatte er som de menige soldater, og generalen er ved at føre dem i døden, **at** arbejdsgiverne ikke overholder reglerne, så hvorfor skulle arbejdstagerne, **at** DSB har tilbageholdt løn i sommers fra ansatte, som ikke havde været syge, og **at** det alene er ledelsen i Telegade, der ønsker balladen og har bragt medarbejderne i denne situation.

Når dette forhold således tillige indgik i grundlaget for tildelingen af advarslen, skyldes det, at DSB har en forventning om, at medarbejderne grundlæggende – udover ovennævnte lydigheds- og respektpligt – tillige efterlever den loyalitetspligt, der følger af ethvert ansættelsesforhold. Der var derfor også uacceptabelt, når A – ad flere omgange og i øvrigt til en bred kreds af personer internt i DSB – valgte at udtrykke sig på en måde, der udover at være grov og respektløs endvidere var at anse for nedsættende og provokerende. DSB skal i den anledning ikke undlade at bemærke, at der ikke – sådan som anført af Dansk Jernbaneforbund – kan stilles krav om, at der fra ledelsesside straks reageres i situationen. Udover at dette i sig selv ville kunne virke konfliktoptrappende, er der selvsagt ikke noget til hinder for, at ledelsen – som det konkret var tilfældet – kontakter HR for nærmere rådgivning mv., forinden der reageres. Der kan i den forbindelse henvises til DSB's retningslinjer om Omgangsform, (...), hvoraf der fremgår, at:

'I DSB ved vi, at humor og engagement smitter. Derfor møder vi motiverede op på arbejde. Vi bidrager til at skabe en god atmosfære ved at være åbne, ærlige, pålidelige, hjælpsomme og engagerede.

En god omgangsform indebærer også, at vi taler og skriver respektfuldt og ordentligt til og om kolleger, kunder og samarbejdspartnere. '

Det fremgår derudover af retningslinjerne om E-mail og internet, (...), at:

'E-mail og internt er først og fremmest til brug for dit arbejde. Når du sender e-mail fra DSB's e-mailsystem, skal du bruge en passende neutral formulering og tone. '

Tillige kan henvises til DSB's retningslinjer for loyalitetspligt, (...), hvor det fremgår at:

'DSB's medarbejdere er underlagt loyalitetsforpligtelse. Det betyder, at du som medarbejder hos DSB er forpligtet til at varetage DSB's interesser bedst muligt – såvel internt som eksternt.

Loyalitetsforpligtelsen indebærer derudover, at du skal afholde dig fra aktiviteter, der direkte eller indirekte kan skade DSB – fx må du ikke handle på en måde, der kan svække kunders, forretningsforbindelsers eller offentlighedens tillid til DSB. '

3.6 Som anført er det herudover DSB's opfattelse, at A's udtalelse på YouTube var urimeligt grov, idet den var nedgørende og respektløs over for DSB's ledelse og bestyrelse. DSB skal i den forbindelse

henvise til, at A bl.a. anførte, at bestyrelsen og ledelsen var inkompetente, og at bestyrelsen burde sætte ledelsen på plads.

Når dette forhold således derudover indgik i grundlaget for tildelingen af advarslen, skyldes det, at udtalelserne, der var fremsat på A's egne vegne, efter DSB's opfattelse dermed var i strid med reglerne om offentlige ansattes ytringsfrihed, jf. Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentlige ansattes ytringsfrihed.

DSB anerkender, at der som led i ytringsfriheden må anvendes overdrivende, satirisk, sarkastisk og polemisk sprog, men DSB vurderer samtidig, at udtalelsen i den fremsatte kontekst ikke var at betegne som sådan, idet udtalelserne var at anse for hånende og latterliggørende over for DSB. Efter DSB's opfattelse var det således urimeligt groft, at A rettede personlig og helt ubegrundet, generaliserende og fordømmende kritik mod DSB's bestyrelse og ledelse og beklikkede deres faglige kompetencer.

3.7 Efter en konkret vurdering og under hensyntagen til proportionalitetsprincippet valgte DSB derfor at meddele A en advarsel. Henset til den interne sprogbrug i den gengivne mailkorrespondance og de eksterne ytringers karakter var der efter DSB's opfattelse hermed tale om en proportional ledelsesmæssig reaktion.

...

4.1 Som anført har DSB i anledning af ombudsmandens henvendelse besluttet at genoptage den konkrete sag med henblik på at foretage en fornyet vurdering af, om der er grundlag for at tildele A en advarsel, herunder om de ytringer, som A er fremkommet med, er urimeligt grove. ”

Den 4. marts 2020 meddelte jeg Dansk Jernbaneforbund, at jeg på det foreliggende grundlag ikke foretog mig mere i anledning af forbundets klage på vegne af A over advarslen af 3. september 2019. I et andet brev af samme dato orienterede jeg DSB herom, og jeg bad samtidig DSB om underretning om det endelige resultat af sagen.

I et partshøringsbrev af 14. marts 2020 til A skrev DSB bl.a. følgende:

”DSB har nu fortaget en fornyet vurdering af sagen og kan i den anledning oplyse, at DSB fortsat påtænker at meddele dig en advarsel for de forhold, der er nævnt i brevet af 3. september 2019.

Om begrundelsen herfor skal DSB bemærke følgende:

Det fremgik af partshøringsbrevet af 8. juli 2019, at du efter DSB's opfattelse i tre tilfælde ikke havde udvist den fornødne loyalitet og respekt over for DSB.

Det drejede sig om;

- **at** du i forbindelse med bevarelsen af mailen fra S-tog Driftsopfølgning bevidst havde obstrueret de gældende procedurer ved at udvise modvillighed i forbindelse med udførelsen af opgaver,
- **at** du i forbindelse med mailkorrespondance med afdelingsleder B havde anvendt en udtryksform, der var særdeles grov, respektløs og provokerende, og

- **at** dine udtalelser i en YouTube-video var at anse for urimelige grove.

Efter gennemført partshøringsproces valgte DSB - som nævnt indledningsvis - at meddele dig en advarsel for de pågældende tre forhold den 3. september 2019, og i udtalelsen af 3. marts 2020 til ombudsmanden uddybede DSB begrundelsen herfor nærmere.

For så vidt angår din mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning anførte DSB således følgende:

... [Se gengivelsen af udtalelsen af 3. marts 2020, pkt. 3.4 ovenfor; min bemærkning.]

For så vidt angår dine mails af 28. og 30. juni 2019 til afdelingsleder B anførte DSB videre:

... [Se gengivelsen af udtalelsen af 3. marts 2020, pkt. 3.5 ovenfor; min bemærkning.]

For så vidt angår din udtalelse på YouTube anførte DSB endvidere:

... [Se gengivelsen af udtalelsen af 3. marts 2020, pkt. 3.6 ovenfor; min bemærkning.]

Efter at have gennemgået sagens akter på ny er det som anført fortsat DSB's opfattelse, at du i din måde at kommunikere på til S-tog Driftsopfølgning samt afdelingsleder B ikke har ageret loyalt og respektfuldt. Endvidere er det DSB's opfattelse, at du i YouTube-videoen har ytret dig på en måde, der var urimeligt grov, og dermed ikke har holdt dig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

På den anførte baggrund påtænker DSB derfor også fortsat at meddele dig en advarsel for disse tre forhold, idet DSB har en forventning om:

- **at** du fremover vil agere loyalt og med den fornødne hurtighed efterleve de instrukser, som følger af dit ansættelsesforhold,
- **at** du i din kommunikation med DSB's medarbejdere vil agere loyalt og respektfuldt, og
- **at** du i forbindelse med dine ytringer i øvrigt vil agere i overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, der vedlægges til orientering. For god ordens skyld skal DSB understrege, at dette selvsagt ikke er ensbetydende med, at DSB ikke respekterer din ytringsfrihed.

Du må derfor forvente, at det vil kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder i form af opsigelse eller i værste fald bortvisning, hvis du ikke respekterer de anførte forhold. DSB skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på, at der for så vidt angår den første af de tre nævnte indskærpelser er tale om forhold af afgørende betydning for de drifts- og sikkerhedsmæssige forhold. ”

Den 30. marts 2020 afgav Dansk Jernbaneforbund på vegne af A bemærkninger til DSB's partshøring af 14. marts 2020. Forbundet anførte bl.a., at det fortsat var forbundets opfattelse, at A holdt sig inden for rammerne af det tilladte i forhold til såvel loyalitetsforpligtelse og ytringsfrihed, og at der således ikke var grundlag for at ikende A en advarsel. Forbundet henviste således fortsat til, at sagen skulle afsluttes uden sanktion, men derimod med en dialog mellem chefer og A og en tillidsrepræsentant.

Forbundet skrev endvidere følgende om A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning:

”Rapportering for den konkrete situation blev indgivet og ligeledes er efterfølgende rapporter indgivet. Der er således ikke tale om obstruktion, som DSB anfører.

DSB anfører i den fornyede partshøring, at DSB ser med stor alvorlighed på tilkendegivelser af denne karakter og navnlig på et område, der er helt afgørende for de drifts- og sikkerhedsmæssige forhold. Det skal hertil anføres, rapporteringerne omhandler indberetning af årsager til forsinkelser, og dermed ikke indberetning om sikkerhedsmæssige forhold.

Det anerkendes således ikke, at rapporteringerne er ’afgørende betydning for de drifts- og sikkerhedsmæssige forhold’.

I et brev af 6. april 2020 orienterede DSB mig om, at DSB samme dag havde meddelt A en advarsel på baggrund af de samme forhold, som lå til grund for den advarsel, som A blev meddelt den 3. september 2019. DSB vedlagde bl.a. en kopi af DSB's advarsel af 6. april 2020 til A, hvoraf følgende fremgik:

”Ved brev af 14. marts 2020 fik du lejlighed til at fremkomme med dine eventuelle supplerende bemærkninger til dit partshøringssvar af 14. august 2019. Baggrunden herfor var, at DSB havde besluttet at genoptage sagen og dermed foretage en fornyet vurdering af, om der var grundlag for at meddele dig en advarsel på baggrund af dine udtalelser.

Som det fremgik af DSB's fornyede partshøringsbrev af 14. marts 2020, var det fortsat DSB's opfattelse, at du i tre tilfælde ikke havde udvist den fornødne loyalitet og respekt over for DSB.

Det drejede sig om:

- at du i forbindelse med bevarelsen af mailen fra S-tog Driftsopfølgning bevidst havde obstrueret de gældende procedurer ved at udvise modvillighed i forbindelse med udførelsen af opgaver,
- at du i forbindelse med mailkorrespondance med afdelingsleder B havde anvendt en udtryksform, der var særdeles grov, respektløs og provokerende, og
- at dine udtalelser i en YouTube-video var at anse for urimelige grove.

DSB har modtaget dit partshøringssvar, som Dansk Jernbaneforbund har fremsendt ved brev af 30. marts 2020. Idet det er de samme forhold, der indgår i grundlaget for DSB's fornyede partshøringsbrev som i det oprindelige partshøringsbrev af 8. juli 2019, har Dansk Jernbaneforbund henvist til partshøringssvaret af 14. august 2019. Dansk Jernbaneforbund har derudover i tilknytning til de to førstnævnte forhold anført en række yderligere indsigelser, hvortil DSB skal bemærke følgende:

For så vidt angår A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning har Dansk Jernbaneforbund oplyst, at A både i det konkrete tilfælde og efterfølgende har indgivet rapportering, og at der derfor ikke er tale om obstruktion. Dansk Jernbaneforbund har endvidere anført, at rapporteringen alene omhandler indberetning af årsager til forsinkelse og dermed ikke indberetning om sikkerhedsmæssige forhold.

DSB skal hertil bemærke, at det ikke i sig selv er afgørende, om A i det konkrete tilfælde valgte at indgive lokomotivførerrapporten den pågældende dag. Det, der er afgørende, er, at A tilkendegav over for

S-tog Driftsopfølgning, at de ikke skulle forvente at høre så hurtigt fra ham en anden gang, hvilket DSB ikke kunne forstå på anden måde, end at A ikke havde til hensigt at følge de procedurer, der gælder for den digitale indrapportering.

DSB er således heller ikke enig med Dansk Jernbaneforbund i, at det ikke skulle kunne udledes af mailen, at A ikke havde til hensigt at følge de gældende procedurer, og DSB finder, at en sådan tilkendegivelse er helt uacceptabel, uanset om A i situationen måtte have været frustreret, jf. det af Dansk Jernbaneforbund anførte.

DSB er enig med Dansk Jernbaneforbund i, at formålet med at indgive den lokomotivførerrapport, som S-tog Driftsopfølgning efterspurgte, vedrørte årsagen til en given forsinkelse på et tog. Når dette er vigtigt, skyldes det, at årsagen kan have betydning for den betaling, som DSB modtager fra staten i henhold til den gældende trafikkontrakt. Det har således betydning, om årsagen til en forsinkelse kan henføres til DSB's, Banedanmarks eller andres forhold.

Det er imidlertid ikke alene årsagerne til forsinkelse der skal indrapporteres. Således skal der også ske en digital indrapportering når der observeres et forhold eller en hændelse, der kan have betydning for de sikkerhedsmæssige forhold. DSB fastholder derfor, at indgivelsen af lokomotivførerrapporter kan vedrøre såvel de drifts- som de sikkerhedsmæssige forhold, og når A anførte, at S-tog Driftsopfølgning ikke skulle forvente at høre fra ham så hurtigt en anden gang kunne DSB ikke gå ud fra, at en sådan 'bevidst forsinkelse' kun skulle vedrøre den digitale indrapportering vedrørende årsagerne til forsinkelse. At det skulle forholde sig således er heller ikke tilkendegivet i partshøringsvaret.

For så vidt angår A's mailkorrespondance med afdelingsleder B har Dansk Jernbaneforbund oplyst, at det ikke kan være konfliktoptrappende, hvis en chef straks reagerer over for en medarbejder på utilfredsstillende forhold. Dansk Jernbaneforbund har videre anført, at det derimod må kunne forventes, at en chef straks reagerer på utilfredsstillende forhold og dermed sikrer, at disse bliver bragt til ophør.

DSB skal hertil bemærke, at der fra ledelsesside blev reageret inden for rimelig tid, idet A modtog en påtænkt advarsel den 8. juli 2019 - dvs. 1 uge efter han havde sendt den seneste mail af 30. juni 2019, og hvorefter afdelingsleder B havde haft mulighed for at rådføre sig med HR. DSB skal i den forbindelse tillige bemærke, at B allerede den 28. juni 2019 - dvs. samme dag han havde modtaget den første af flere mails fra A indeholdende et groft og respektløst sprogbrug - tog initiativ til at afholde et møde med A, men at dette ikke blev til noget, da A ikke kunne deltage.

Når DSB har anført, at det ville kunne virke konfliktoptrappende, hvis afdelingsleder B havde reageret på A's seneste mail af 30. juni 2019, skal dette ses i sammenhæng med den mailkorrespondance, som havde fundet sted den 28. juni 2019 mellem A og afdelingsleder B. Det er således DSB's opfattelse, at der - henset til den måde, hvorpå A udtrykte sig - ikke ville være kommet noget konstruktivt ud af, at B i situationen og på en mere uformel måde havde indskærpet DSB's retningslinjer om omgangsform mv. over for A. Det er derfor også DSB's vurdering, at det i lyset af den måde, hvorpå A fortsatte med at kommunikere var mest korrekt at involvere HR.

Det er på den baggrund fortsat DSB's opfattelse, at du i din måde at kommunikere på til S-tog Driftsopfølgning samt afdelingsleder B ikke har ageret loyalt og respektfuldt. Endvidere er det DSB's opfattelse,

at du i YouTube-videoen har ytret dig på en måde, der var urimeligt grov, og dermed ikke har holdt dig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Dit partshøringssvar giver dermed heller ikke DSB anledning til at ændre den påtænkte beslutning, og du meddeles derfor en advarsel. For god ordens skyld bemærkes det, at DSB på ny har inddraget dine bemærkninger i partshøringssvaret af 14. august 2019, men at dette heller ikke har givet DSB anledning til at ændre opfattelse. DSB kan i øvrigt henvise til DSB's udtalelse af 3. marts 2020 til ombudsmanden, hvor der er kommenteret nærmere på de indsigelser, der er fremført i høringssvaret af 14. august 2019.

DSB har herefter en forventning om:

- at du fremover vil agere loyalt og med den fornødne hurtighed efterleve de instrukser, som følger af dit ansættelsesforhold, hvilket konkret indebærer, at du til stadighed skal indgive lokomotivførerrapporter uden unødigt ophold,
- at du i din kommunikation med DSB's medarbejdere vil agere loyalt og respektfuldt, jf. tillige DSB's retningslinjer, og
- at du i forbindelse med dine ytringer i øvrigt vil agere i overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, som du har fået udleveret i forbindelse med partshøringens brevet. For god ordens skyld skal DSB understrege, at dette selvsagt ikke er ensbetydende med, at DSB ikke respekterer din ytringsfrihed.

Du må forvente, at det får ansættelsesretlige konsekvenser, herunder i form af opsigelse eller i værste fald bortvisning, hvis du ikke respekterer de anførte forhold. ”

Den 30. april 2020 modtog jeg en klage fra Dansk Jernbaneforbund på vegne af A over DSB's nye advarsel af 6. april 2020. I klagen skrev forbundet bl.a., at DSB's udtalelse af 3. marts 2020 og den fornyede partshøring af A ikke havde ændret A's og forbundets holdning om, at der ikke var grundlag for at tildele A en advarsel.

Vedrørende A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning bemærkede forbundet følgende:

”Dansk Jernbaneforbund har i partshøringen bestridt, at den indrapportering, der indgår i sagen om tildeling af advarsel, omhandler sikkerhedsmæssige forhold og dermed DSB's udsagn om, at denne del af advarsels-sagen indeholder 'afgørende sikkerhedsmæssige forhold'.

Indrapportering til Driftsopfølgning (DBI-rapportering) omhandler årsager til forsinkelser, således at det kan klarlægges, hvilken instans, der er 'skadevolder'. Indberetning af sikkerhedsmæssige forhold sker i en andet rapporteringssystem, der kaldes DIS. ”

I et brev af 23. juni 2020 bad jeg DSB om en udtalelse om det nærmere grundlag for advarslen af 6. april 2020 til A.

Jeg bad bl.a. DSB om at redegøre for, hvorvidt det var i overensstemmelse med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, jf. Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016, at A's udtalelse på YouTube indgik som en del af grundlaget for advarslen. Jeg bad også DSB om at redegøre for, hvad der var baggrunden for, at DSB havde forstået A's besvarelse af mailen fra S-tog Driftsopfølgning som

udtryk for, at han ”bevidst havde obstrueret de gældende procedurer”. Endvidere bad jeg DSB om at gøre rede for DSB’s praksis for at reagere over for ansattes omgangstone på arbejdspladsen, herunder navnlig hvilken betydning proportionalitetsprincippet havde for denne praksis. Herudover bad jeg DSB udtale sig om, i hvilket omfang proportionalitetsprincippet var indgået i DSB’s overvejelser om at tildele A en advarsel, herunder hvilken betydning DSB eventuelt havde tillagt den faglige konflikt, der fandt sted på tidspunktet for de episoder, som lå til grund for advarslen.

I et brev af 17. august 2020 modtog jeg DSB’s udtalelse. Af denne udtalelse fremgik bl.a. følgende:

”2. Nærmere om DSB’s praksis for at reagere over for medarbejderes omgangstone på arbejdspladsen mv.

2.1 Ombudsmanden har anmodet DSB om at redegøre for DSB’s praksis for at reagere over for ansattes omgangstone på arbejdspladsen, jf. DSB’s retningslinjer for bl.a. omgangsform, herunder navnlig hvilken betydning proportionalitetsprincippet har for denne praksis.

2.2 Indledningsvis kan det oplyses, at DSB efter almindelige ansættelsesretlige principper - som enhver anden offentlig arbejdsgiver - har mulighed for at iværksætte negative ledelsesreaktioner, hvis en medarbejder ikke efterlever de pligter, der følger af ansættelsesforholdet.

2.3 I det omfang DSB måtte finde det nødvendigt at indskærpe en given adfærd - det kan fx være i forhold til den måde, hvorpå arbejdet skal udføres eller i forhold til anvendelsen af en uacceptabel omgangstone - kan DSB derfor reagere ansættelsesretligt. Alt afhængig af ansættelsesgrundlaget og de konkrete omstændigheder kan DSB eksempelvis vælge at reagere i form af en tilrettevisning eller i form af en påtale eller en advarsel.

2.4 Ved gentagne eller grovere forhold kan det efter omstændighederne være nødvendigt at afskedige en medarbejder, ligesom det i særligt grove tilfælde kan være nødvendigt at skride til bortvisning.

2.5 Det forhold, at DSB kan vælge at iværksætte forskellige negative ledelsesreaktioner, er dog ikke ensbetydende med, at mindre grove og/eller undskyldelige forhold altid vil kunne håndteres og påtales mere uformelt, eksempelvis i form af en mundtlig instruktion om, hvordan en given arbejdsopgave fremover skal håndteres, eller en påmindelse om, hvilken omgangstone der forventes på arbejdspladsen. I praksis vil dette også være den måde, hvorpå DSB løser langt de fleste episoder, der opstår i forbindelse med den daglige opgavevaretagelse.

2.6 For så vidt angår anvendelsen af advarsler kan DSB uddybende og mere generelt oplyse, at DSB alene vælger at sanktionere et givet forhold i form af en advarsel, når det skønnes nødvendigt at sende et klart signal til medarbejderen om, at der er forhold i den pågældendes opgavevaretagelse og/eller handlemåde, der ikke er acceptabel og som skal ændres fremover.

At en advarsel således både har et bagudrettet og fremadrettet sigte, har ombudsmanden udtrykt på følgende måde i sag nr. 2015-46:

’En offentlig arbejdsgiver kan i kraft af ledelsesretten give den ansatte en advarsel, hvis den ansatte misligholder sine tjenstlige pligter.

En advarsel har for det første et bagudrettet sigte, idet myndigheden meddeler den ansatte, at en allerede foretaget handling fra den ansattes side er uacceptabel. Men en advarsel har også et fremadrettet element, idet det kan få konsekvenser for den ansatte, hvis denne gentager den uacceptable adfærd.

Advarslen skal således give den ansatte mulighed for at rette op på den uacceptable adfærd for dermed at undgå mere alvorlige negative ledelsesreaktioner. I tilfælde af at den ansatte ikke retter for sig, vil advarslen omvendt f.eks. kunne være med til at gøre en efterfølgende afskedigelse eller bortvisning proportional. Der kræves dog en vis tidsmæssig sammenhæng mellem advarslen og den efterfølgende uacceptable adfærd, ligesom den efterfølgende adfærd skal have en vis lighed med eller være en gentagelse af den adfærd, som den ansatte fik en advarsel for. '

2.7 I hvilket omfang det er nødvendigt at reagere over for et givet forhold beror altid på en nærmere konkret vurdering af samtlige sagens omstændigheder, og i forhold til vurdering heraf samt valget af eventuel sanktion sker dette under iagttagelse af de forvaltningsretlige principper.

2.8 Som led i sin personaleadministration er DSB derfor særligt opmærksom på proportionalitetsprincippet. Dette indebærer, at DSB ikke iværksætter nogen negative ledelsesreaktioner over for en medarbejder, hvis det ikke skønnes at være nødvendigt, ligesom DSB altid nøje overvejer, om der er forholdsmæssighed mellem valget af en given sanktion og en given handlemåde eller adfærd.

2.9 Endvidere kan det oplyses, at det er DSB's centrale HR-afdeling, der, efter forudgående drøftelser med den respektive leder, er med til at vurdere og beslutte valget af en given sanktion. På denne måde sikres det, at der på tværs af DSB koncernen fastholdes en ensartet praksis og dermed en ligebehandling af DSB's medarbejdere.

2.10 I tilknytning hertil bemærkes, at det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip dermed ikke indebærer, i hvert fald efter DSB's opfattelse, at der forud for meddelelsen af eksempelvis en advarsel skal være tildelt en mildere sanktion fx i form af en påtale. Forudsat at en advarsel er nødvendig og står i rimeligt forhold til den udviste handlemåde eller adfærd, kan en sådan dermed meddeles, uanset der ikke er tale om et gentagelsestilfælde.

At det forholder sig således synes efter DSB's opfattelse at have støtte dels i den fagretlige praksis (se eksempelvis FV 2014.0013), dels i den juridiske litteratur. Til eksempel herpå kan DSB henvise til Niels Fenger, Forvaltningsret, 2018, side 361f, hvoraf fremgår:

'Er der tale om en sanktion, skal denne stå i rimeligt forhold til overtrædelsen jf. f.eks. U 2004.845H. Navnlig for så vidt angår sanktioner bemærkes, at der ikke gælder et krav om nødvendighed i streng forstand, og at der derfor heller ikke gælder et krav om anvendelse af en mindre indgribende sanktion førend en mere indgribende sanktion - sanktionen skal blot stå i rimeligt forhold til de omstændigheder, der begrunder sanktionen jf. f.eks. U 1969.693H og U 2007.2250/1 H, hvor det dog indgik, at de pågældende var 'advaret' på forskellig vis. '

2.11 For god ordens skyld bemærkes, at i det omfang der er tale om medarbejdere, der er ansat som tjenestemænd, følger DSB de for tjenestemænd gældende regler og procedurer, der er fastsat i tjenestemandsløven.

2.12 Som nærmere redegjort for i DSB's udtalelse af 3. marts 2020, hvortil der i det hele kan henvises, følger det af DSB's Personalepolitik (...) samt DSB's interne retningslinjer om Omgangsform (...), om E-mail og internet (...) og om loyalitetspligt (...), at DSB's medarbejdere forventes at møde hinanden med respekt, tillid og åbenhed, og dermed - både i skrift og tale - omgås hinanden på en ordentlig måde og i alle henseender udvise godt kollegaskab.

2.13 I det omfang DSB's medarbejdere ikke måtte efterleve disse tjenstlige pligter, vil DSB i overensstemmelse med det ovenfor anførte kunne vælge at reagere ansættelsesretligt - på helt samme måde, som hvis DSB's medarbejdere måtte misligholde øvrige tjenstepligter.

2.14 Om DSB's praksis i forhold til at reagere ansættelsesretligt over for medarbejderes omgangstone på arbejdspladsen, som dermed er i strid med DSB's meget klare retningslinjer, kan det oplyses, at DSB har identificeret i alt 33 sager i perioden fra 2015 til juni 2020. DSB har foretaget en søgning på de omhandlede sager 5 år tilbage i tid (32 sager), men har medtaget yderligere en sag fra 2014 (en sag), idet den vedrører en af de medarbejdere, der tillige har fået en advarsel i 2020.

For flere af sagernes vedkommende gør det sig gældende, at det ikke alene er medarbejderens omgangstone, men også andre forhold, som fx medarbejderens adfærd over for kollegaer og kunder, der er indgået i grundlaget for den sanktion, som DSB har valgt at meddele.

For god ordens skyld skal DSB bemærke, at der i den omhandlede periode har været ansat i niveau 7.000 årsværk i DSB koncernen.

2.15 De meddelte sanktioner fordeler sig således, at 22 af sagerne vedrører overenskomstansatte, mens de resterende 11 sager vedrører tjenstemandsansatte.

2.16 For så vidt angår de sager, der vedrører **overenskomstansatte**, har DSB meddelt følgende sanktioner:

- En indskærpelse
- 19 advarsler
- To opsigelser

2.16.1 Om den sag, hvor der er meddelt en indskærpelse, kan DSB oplyse, at pågældende medarbejder over for en kollega havde omtalt en anden kollega i nedladende vendinger. Pågældende havde ikke tidligere modtaget nogen negative ledelsesreaktion og forholdet blev sanktioneret i form af en indskærpelse.

2.16.2 I de 19 sager, hvor der er meddelt en advarsel, kan DSB oplyse, at der i 13 af sagerne har været meddelt en form for negativ ledelsesreaktion over for de pågældende forud for de meddelte advarsler. Uanset at medarbejderne således har været meddelt en forudgående negativ ledelsesreaktion i disse sager, kan det dog ikke udelukkes, at DSB - alt afhængig af de konkrete omstændigheder - ville have valgt at meddele en advarsel i en eller flere af sagerne alene baseret på de nye forhold.

I de resterende seks sager har der derimod ikke været meddelt nogen form for forudgående negative ledelsesreaktioner over for de pågældende. Når DSB i disse sager har valgt at meddele en advarsel, uanset at de pågældende ikke forinden havde modtaget nogen tjenstlige tilrettevisninger eller lignende, skyldes

det, at der efter DSB's opfattelse har været tale om forhold, hvorefter der - uanset at der var tale om et førstegangstilfælde - ikke var grundlag for at reagere i form af en mildere reaktion.

I en af sagerne var der således tale om, at pågældende - ud over ikke at have udvist den fornødne respekt over for sine kollegaer - ikke performede i et tilstrækkeligt omfang i kombination med, at kvaliteten af det udførte arbejde var utilfredsstillende. I henholdsvis en anden og en tredje af sagerne var der tale om, at de pågældende - ud over at udvise en negativ indstilling - i det ene tilfælde over for både arbejdsplads og kollegaer og i det andet tilfælde over for sin leder (havde bedt lederen om at gå) - valgte at forlade arbejdspladsen i utide. I et fjerde tilfælde var der tale om, at pågældende i beruset tilstand havde været ubehagelig og fremsat en række ubegrundede beskyldninger over for en vagthavende. I de to sidste tilfælde var der tale om, dels at en medarbejder havde råbt og i grove vendinger givet udtryk for sin utilfredshed over for sin leder, dels at tre kunder uafhængigt af hinanden havde klaget over pågældendes adfærd og ikke ville serviceres af pågældende, ligesom pågældende havde korrekset sine kollegaer.

2.16.3 Med hensyn til de to sager, hvor der er sket opsigelse af medarbejderne, kan DSB oplyse, at der har været tale om grove og gentagende forhold, hvor de pågældende har udvist en adfærd og anvendt en omgangstone, der har været særdeles grov.

2.17 For så vidt angår de sager, der vedrører **tjenestemandsansatte**, har DSB meddelt følgende sanktioner:

- Syv advarsler
- Tre irettesættelser
- En sag, der afventer indstilling fra forhørsleder

2.17.1 I de syv sager, hvor der er meddelt en advarsel, kan DSB oplyse, at sagerne vedrører fem medarbejdere, idet den ene medarbejder har modtaget tre advarsler bl.a. for at udvise en uacceptable omgangstone over for kollegaer og samarbejdspartnere. Forud for meddelelsen af den første advarsel var pågældende året forinden blevet tilrettevist om, hvilken adfærd der forventes i DSB generelt.

I de resterende fire sager har der ikke været meddelt nogen form for forudgående negative ledelsesreaktioner over for de pågældende. Når DSB i disse sager har valgt at meddele en advarsel, uanset at de pågældende ikke forinden havde modtaget nogen tjenstlige tilrettevisninger eller lignende, skyldes det, at der efter DSB's opfattelse har været tale om forhold, hvorefter der - uanset at der var tale om et førstegangstilfælde - ikke var grundlag for at reagere i form af en mildere reaktion.

I en af sagerne var der således tale om, at medarbejderen over for sin leder havde råbt og skreget og udvist en meget aggressiv adfærd. I en anden sag var der tale om, at pågældende bl.a. havde bagtalt andre kollegaer, brokket sig over virksomheden samt behandlet kunderne dårligt. I det tredje tilfælde var der tale om, at pågældende havde været hård i tonen og skældt en kollega ud, og i det fjerde tilfælde var der tale om, at pågældende havde haft en truende og intimiderende adfærd i forhold til den måde, hvorpå han havde kommunikeret over for flere kollegaer.

2.17.2 De tre sager vedrørende irettesættelser vedrører to medarbejdere, idet den ene medarbejder har modtaget to irettesættelser bl.a. for at udvise en uacceptabel omgangstone - dog med 5 års mellemrum. Den tredje sag vedrører et tilfælde, hvor den pågældende havde råbt foran 'overvågningen' og bl.a. havde sparket til en dør.

2.17.3 I den sag, der afventer indstilling fra en forhørsleder, er der tale om en medarbejder, der har modtaget en af de ovennævnte advarsler, og hvor DSB i anledning af nye klager over pågældendes omgangstone mv. har fundet grundlag for at anmode en forhørsleder om en undersøgelse af sagen og om at afgive en indstilling til sagens afgørelse, jf. herved tjenestemandslovens regler.

2.18 **Opsummerende** kan DSB oplyse:

- I det omfang en medarbejder anvender en uacceptabel omgangstone over for eksempelvis kolleger, ledere, kunder eller DSB's samarbejdspartnere, beror det på en konkret vurdering, om - og i givet fald hvordan - det pågældende forhold skal sanktioneres ansættelsesretligt.
- Afhængig af de konkrete omstændigheder kan det være, at sagen mest hensigtsmæssigt håndteres i form af en uformel samtale mellem pågældende medarbejder og dennes leder, mens det i andre tilfælde kan skønnes nødvendigt at tilkendegive en form for negativ ledelsesreaktion.
- Forhold, som vurderes at være **mindre grove**, men som ikke desto mindre er af en sådan karakter, at de påkalder sig en reaktion, vil blive sanktioneret i form af en mild reaktion - eksempelvis en indskærpelse.
- Forhold, som vurderes at være **mere grove** eller som ikke er førstegangstilfælde, vil derimod blive sanktioneret i form af en strengere reaktion - typisk en advarsel og i særlige tilfælde en afskedigelse. Dette indebærer, at der kan være forhold, uanset der ikke er tale om førstegangstilfælde, som vurderes at være af en sådan grovhed, at det skønnes nødvendigt at meddele en advarsel, uden at der foreligger en forudgående negativ ledelsesreaktion.
- DSB skal hertil bemærke, at i det omfang medarbejdere meddeles en advarsel på grund af en uacceptabel omgangstone, ses dette oftest at ske i kombination med andre forhold; fx en uacceptabel adfærd fra medarbejderens side.
- Vurderingen af et givet forhold og valget af eventuel sanktion sker i alle tilfælde under inddragelse af de forvaltningsretlige principper, herunder proportionalitetsprincippet, hvorefter der i ingen tilfælde anvendes en sanktion, der ikke skønnes at være nødvendig og forholdsmæssig. Sagt med andre ord sikrer DSB sig altid, at der ikke er grundlag for at meddele en mindre indgribende negativ ledelsesreaktion, og at valget af en given sanktion står i rimeligt forhold til en given handlemåde eller adfærd.

3. Vedrørende det nærmere grundlag for advarslen af 6. april 2020 til A

3.1 I overensstemmelse med det af ombudsmanden anførte blev advarslen af 6. april 2020 meddelt på grund af de samme tre forhold, som lå til grund for advarslen af 3. september 2019. Det drejer sig om følgende tre forhold:

- A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning (forhold 1),
- A's mails af 28. juni 2019 (kl. 14.47 og 20.05) og 30. juni 2019 (kl. 14.50) til afdelingsleder B (forhold 2), og
- A's udtalelse [ultimo juni 2019] på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse (forhold 3).

Idet ombudsmanden har anmodet DSB om at redegøre uddybende for forhold 1 og forhold 3, skal DSB hertil bemærke følgende:

3.2 Vedrørende A's mail af 2. juli 2019 til S-tog Driftsopfølgning (forhold 1)

3.2.1 Som redegjort for i DSB's udtalelse af 3. marts 2020 blev A den 2. juli 2019 anmodet om at udarbejde en lokomotivførerrapport til S-tog Driftsopfølgning med oplysninger om forsinkelse på et tog.

3.2.2 Når A svarede, at *'Fremover skal du ikke forvente, at jeg svare så hurtigt, for som vores lokalaftaler, sy-opgørelse, ferieoversigt, ferieplan og løn, kommer der desværre til at være en del forsinkelse på mine svar'*, kan DSB ikke forstå det på anden måde, end at A i overensstemmelse med det anførte ikke havde til hensigt at ville svare så hurtigt fremover, og at der i konsekvens heraf ville være en del forsinkelser på hans svar. Efter DSB's opfattelse er dette ensbetydende med, at A bevidst ville modsætte sig de procedurer, der gælder for digital indrapportering, og hvorefter der skal ske indberetning i umiddelbar tilknytning til vagtens afslutning.

3.2.3 Som svar på ombudsmandens spørgsmål om, hvad der er baggrunden for, at DSB har forstået A's besvarelse af mailen fra S-tog Driftsopfølgning som udtryk for, at han *'bevidst havde obstrueret de gældende procedurer'* kan DSB derfor oplyse, at dette skyldes den meget klare tilkendegivelse - eller snarere konstatering - som A i situationen valgte at fremkomme med. DSB kan endvidere henvise til det anførte herom i advarslen af 6. april 2020 til A, hvortil det præciserende bemærkes, at DSB, jf. tillige det fornyede høringsbrev af 14. marts 2020, har ændret den oprindelige og af ombudsmanden citerede formulering til, at A med det anførte over for S-tog Driftsopfølgning efter DSB's opfattelse *'ikke havde til hensigt at følge de gældende procedurer'*, og dermed ikke at han *'bevidst havde obstrueret de gældende procedurer'*.

3.2.4 For god ordens skyld bemærkes, at uanset at A ikke efterfølgende har vægret sig ved at udarbejde lokomotivførerrapporter, er det helt uacceptabelt at fremsætte en tilkendegivelse/konstatering herom, og dette uanset om A måtte have været utilfreds med forskellige arbejdsforhold. En sådan udtale er således ikke alene udtryk for manglende lydighed og respekt, idet den tillige tjener til at skabe mistillid til pågældende medarbejder.

3.2.5 I øvrigt bemærkes, at når Dansk Jernbaneforbund i klagen af 30. april 2020 til stadighed gør gældende, at indrapporteringen af lokomotivførerrapporter ikke har noget med sikkerheden at gøre, er dette ikke korrekt. Som redegjort for i advarslen af 6. april 2020 er det ikke alene årsagerne til forsinkelse, der skal indrapporteres, men derimod også forhold eller hændelser, der kan have betydning for de sikkerhedsmæssige forhold. DSB fastholder derfor, at indgivelsen af lokomotivførerrapporter kan vedrøre såvel de drifts- som de sikkerhedsmæssige forhold.

3.3 Vedrørende A's udtalelse [ultimo juni 2019] på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse (forhold 3)

3.3.1 For så vidt angår A's udtalelse [ultimo juni 2019] på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse, har ombudsmanden anmodet DSB om at redegøre for, hvorvidt det er i overensstemmelse med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, at udtalelsen på YouTube indgår som en del af grundlaget for advarslen.

DSB skal i den anledning bemærke følgende:

3.3.2 Ombudsmanden har i flere tilfælde forholdt sig til spørgsmålet om, hvorvidt offentligt ansattes ytringer om forhold vedrørende deres arbejdsplads har været fremsat i urimeligt grov form.

Efter ombudsmandens praksis beror det på en konkret og samlet vurdering af de nærmere omstændigheder i en sag, om en ytring er urimeligt grov.

3.3.3 Ombudsmanden har således bl.a. i sag nr. 2018-8 udtalt følgende:

'Som det fremgår, afhænger det af en konkret og samlet vurdering af de nærmere omstændigheder i en sag, om en ytring er urimeligt grov.

Som det også fremgår, må en offentligt ansat ikke ytre sig om forholdene på sin arbejdsplads i vendinger, der 'i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende' eller 'i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer' over for arbejdspladsen eller arbejdsgiveren. Dette er omvendt i almindelighed ikke til hinder for, at en offentligt ansat kan kritisere sin arbejdsplads gennem 'satire, sarkasme eller polemiske vendinger'.

I Justitsministeriets vejledning er dette som nævnt udtrykt på den måde, at man som ansat godt må 'udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det', men at man ikke må 'udtale sig i en urimelig grov form'.

Det er således denne standard, som A's kommentar skal holdes op imod. '

3.3.4 Det følger herefter, at offentligt ansatte ikke må ytre sig om forholdene på deres arbejdsplads i vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende, eller i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer over for arbejdspladsen eller arbejdsgiveren.

3.3.5 Offentligt ansatte er imidlertid ikke forhindret i at kritisere deres arbejdsplads gennem satire, sarkasme eller skarpe og polemiske vendinger, ligesom der er rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver åbenbart urigtig eller urimeligt grov.

3.3.6 Som begrundelse for, at den af A fremsatte ytring i YouTube-videoen efter DSB's opfattelse var at anse for urimelig grov og dermed ud fra en konkret og samlet vurdering overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, oplyste DSB i udtalelsen af 3. marts 2020 til ombudsmanden:

... [Se gengivelsen af udtalelsen af 3. marts 2020, pkt. 3.6 ovenfor; min bemærkning.]

3.3.7 Så vidt det er DSB bekendt, ses ombudsmanden ikke at have taget stilling til, om ytringer, svarende til dem, som A er fremkommet med, og i samme eller tilsvarende kontekst, er at anse for urimeligt grove.

3.3.8 Ikke desto mindre er det DSB's opfattelse, at DSB's vurdering af, at ytringerne var i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed har støtte i ombudsmandens praksis på området.

3.3.9 Som et eksempel herpå kan DSB henvise til ovennævnte sag (ombudsmandens sags nr. 2018-8), der vedrørte en medarbejder i DR, som blev meddelt en henstilling for at have udtalt sig meget kritisk om et af DR's programmer.

Medarbejderen anførte således, at TV-programmet var *'den mest nusseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever! '*

I forbindelse med vurderingen af, om medarbejderen havde ytret sig uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, anførte ombudsmanden bl.a., at udtalelsen på den ene side var et udtryk for medarbejderens subjektive opfattelse af programmet, der ikke kunne efterprøves, og at der ikke var tale om beskyldninger for konkrete forhold. Der blev heller ikke omtalt enkeltpersoner, og udtalelsen kunne derfor siges at vedrøre DR som institution, hvorfor dette kunne medføre vide rammer for den tilladte grovhed.

På den anden side var udtrykkene og den samlede form efter almindelig målestok at anse for meget grov, og at kommentaren - både i de enkelte udtryk og i den samlede form - netop *'i urimelig grad er udskældende, hånende og latterliggørende'*. Selvom medarbejderne bag programmet ikke blev omtalt ved navn, var det dog en afgrænset gruppe, hvis faglighed måtte antages at blive kritiseret samtidigt med programmet.

Efter en samlet vurdering fandt ombudsmanden herefter ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR havde anset kommentaren for urimeligt grov og derfor uden for rammerne for pågældendes ytringsfrihed. Ombudsmanden lagde i den forbindelse særligt vægt på karakteren af de anvendte udtryk.

3.3.10 Til sammenligning skal DSB bemærke, at ombudsmanden i den pågældende sag ses at tillægge det vægt, om ytringer er fremsat over for enkeltpersoner eller i øvrigt en persongruppe, der umiddelbart lader sig afgrænse.

Som anført ovenfor retter A sin kritik mod DSB's bestyrelse og ledelse, der i hvert fald for så vidt angår DSB's bestyrelse og 'topledelse' let lader sig afgrænse. Dermed var der tale om, at den af A fremsatte kritik ikke alene var rettet mod DSB som sådan, men derimod - i hvert fald i et vist omfang - mod enkeltpersoner. Dertil kommer, at bestyrelsens og ledelsens faglighed blev kritiseret på samme måde som medarbejderne bag TV-programmets faglighed blev kritiseret.

3.3.11 Som et andet eksempel kan DSB henvise til ombudsmandens sag nr. 2019-27, der vedrørte en skolelærer, som blev tildelt en skriftlig advarsel for at have skrevet på Face book, at skolens ledelse *'overvåger og forfølger folk'*. Som begrundelse for advarslen anførte skolen, at beskyldningerne var urimeligt grove og åbenbart usande.

I forbindelse med vurderingen af, om medarbejderen havde ytret sig uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, anførte ombudsmanden bl.a., at kommentaren fremstod som en særdeles kritisk og i formen generel karakteristik af ledelsen på skolen, der var fremsat som en reaktion på konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for den pågældende.

Ombudsmanden udtalte videre, at kommentaren afspejlede, hvordan læreren havde opfattet de konkrete ledelsesmæssige dispositioner foretaget over for ham selv, og at det næppe er ualmindeligt, at ledelse og ansatte kan have forskellige opfattelser af de pågældende forløb. Ombudsmanden fandt herefter, at en ledelse i vidt omfang må tåle, at sådanne forskelle i parternes opfattelse kommer offentligt til udtryk, og at udtalelsen efter en samlet vurdering ikke gik ud over grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Efter DSB's opfattelse tjener afgørelsen således til illustration af, at ikke enhver kritisk udtalelse uden videre er at anse for en overtrædelse af offentligt ansattes ytringsfrihed. Særligt ikke når sådanne udtalelser fremsættes over for en 'ledelse' og dermed ikke enkeltpersoner, og når udtalelserne fremsættes som reaktion på konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for den pågældende.

3.3.12 Sagens faktiske omstændigheder adskiller sig dermed også på en række punkter fra nærværende sag.

Ud over at den af A fremsatte kritik - som anført ovenfor - var rettet mod DSB's bestyrelse og ledelse og dermed - i hvert fald i et vist omfang - mod enkeltpersoner, var udtalelserne heller ikke en reaktion på konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for A, men relaterede sig derimod til DSB's indmeldelse i Dansk Industri og overgang til overenskomsten mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund. Dertil kommer, at den af A fremsatte kritik - efter DSB's opfattelse - var af en grovere karakter end de udtalelser, som læreren var fremkommet med, idet A, som redegjort for, kritiserede og beklikkede bestyrelsen og ledelsens faglige kompetencer.

3.3.13 Sammenfattende er det DSB's opfattelse, at A i YouTube-videoen har ytret sig på en måde, der var urimeligt grov, og at DSB's vurdering heraf er i overensstemmelse med ombudsmandens praksis på området.

3.3.14 DSB er i den forbindelse opmærksom på, jf. det af ombudsmanden citerede fra Justitsministeriets vejledning om lovlige ytringer og ledelsens reaktion, at i det omfang den af A fremsatte kritik havde været inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, vil udtalelsen i sagens natur ikke kunne indgå som en del af grundlaget for den meddelte advarsel, jf. afsnit 5 nedenfor.

4. Vurdering

4.1 Som anført har DSB valgt at sanktionere de af A udviste forhold i form af en advarsel.

4.2 DSB har i den forbindelse tillagt det vægt, at A i sin måde at kommunikere på til S-tog Driftsopfølgning (forhold 1) samt afdelingsleder B (forhold 2) ikke har ageret loyalt og respektfuldt, samt at A i YouTube-videoen har ytret sig på en måde, der var urimeligt grov, og dermed ikke har holdt sig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed (forhold 3).

4.3 Det er således DSB's vurdering, at der samlet set er tale om forhold af en sådan karakter, at der i situationen - uanset at A ikke tidligere er gjort bekendt med eller har modtaget tjenstlige tilrettevisninger eller lignende med hensyn til DSB's retningslinjer om bl.a. omgangsform - ikke er grundlag for at meddele en mildere form for reaktion. DSB har i den forbindelse navnlig lagt vægt på grovheden af de udviste forhold.

4.4 Til besvarelse af ombudsmandens spørgsmål kan DSB derfor bekræfte, at DSB i overensstemmelse med sædvanlig praksis har meddelt den pågældende advarsel til A under inddragelse af proportionalitetsprincippet.

4.5 DSB kan endvidere oplyse - ligeledes på spørgsmål fra ombudsmanden - at DSB i sin vurdering har inddraget samtlige sagens omstændigheder, herunder de konkrete omstændigheder, hvorefter den udviste adfærd skete på et tidspunkt, hvor der pågik forhandlinger mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund.

4.5.1 Uanset at DSB således i sin samlede vurdering og dermed afvejning af sagens omstændigheder har ladet dette forhold komme A til gode, har DSB imidlertid tillagt det særlig vægt, at de udviste forhold skete over flere dage, og at der er ikke alene var tale om manglende efterlevelse af respekt og loyalitetspligten (forhold 2 og forhold 3), men at A tillige tilkendegav/konstaterede, at han ikke havde til hensigt at udføre sine arbejdsopgaver i overensstemmelse med gældende procedurer (forhold 1). ”

I et brev af 21. september 2020 sendte Dansk Jernbaneforbund mig sine bemærkninger på vegne af A.

For så vidt angår A's mail af 2. juli 2019 til DSB's S-tog Driftsopfølgning anførte forbundet bl.a. følgende:

”En samtale, henstilling eller tilrettevisning burde have været tilstrækkeligt – især under hensyn til, at DSB nu anerkender, at der er tale om hensigt og ikke bevidst obstruktion. En samtale ville i særdeleshed have på sin plads, således at ledelsen kunne imødegå en formodet uhensigtsmæssig handling fra en medarbejder.

Det skal præciseres, at A har foretaget den i sagen indgåede rapportering og alle efterfølgende rapporteringer.

...

Dansk Jernbaneforbund har tidligere redegjort for den kontekst i hvilken mailen til driftsopfølgning sendes. Det er Dansk Jernbaneforbunds opfattelse, at konteksten burde indgå i de momenter, der er vurderet i forbindelse med advarslen.

...

(...) DSB [fastholder], at indgivelse af lokomotivførerrapporter kan vedrøre såvel drifts- som de sikkerhedsmæssige forhold. Dansk Jernbaneforbund skal bemærke, at DSB i advarslen lægger til grund, at indrapportering er 'helt afgørende for de drifts- og sikkerhedsmæssige forhold'.

Dansk Jernbaneforbund skal fastholde, at indrapportering til Driftsopfølgning omhandler årsager til forsinkelser, mens sikkerhedsmæssige forhold sker i et andet rapporteringssystem.

Dansk Jernbaneforbund mener derfor ikke, at der er belæg for at tale om 'afgørende sikkerhedsmæssige forhold'.

For så vidt angår A's udtalelser på YouTube om DSB's bestyrelse og ledelse anførte forbundet bl.a. følgende:

”Det er temmelig vanskeligt at se, at udtalelserne er hånende og latterliggørende. A har ikke anvendt et ordvalg, der tilnærmelsesvis ligner det, der blev anvendt i sag 2018-8, som DSB omtaler i [udtalelsen af 17. august 2020].

DSB nævner at udtalelserne er helt ubegrundede. Det må imidlertid afvises, men må derimod anses som værende forskellige opfattelser af det gavnlige i at overgå til anden overenskomst og opsigelse af alle lokalaftaler samt forløbet af den administrative implementering af den nye overenskomst, som var forsinket og behæftet med fejl.

Kritikken var rettet mod DSB's bestyrelse og ledelse og ikke enkeltpersoner. Selv om enkelte personer kan identificeres, må det fastholdes, at enkeltpersoner ikke er kritiseret. Den mulige identificering af enkelte personer i bestyrelse og ledelse adskiller sig ikke fra sag nr. 2019-27, som DSB omtaler i [udtalelsen af 17. august 2020], hvor 'skolens ledelse' blev kritiseret.

Dansk Jernbaneforbund finder, at udtalelserne ligger inden for grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed og skal henvise til, at en ledelse i vidt omfang må tåle, at kritik af konkrete ledelsesmæssige dispositioner kommer offentligt til udtryk.

Dansk Jernbaneforbund finder det væsentligt, at grundlaget for sanktionen indsættes i den rette kontekst. I [udtalelsen af 17. august 2020] angiver DSB, at udtalelserne relaterede sig til DSB's indmeldelse i Dansk Industri og overgang til overenskomsten mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund. Udtalelserne relaterede sig imidlertid også til forhandlinger om lokalaftaler, som DSB opsigde i forbindelse med indmeldelsen i Dansk Industri, og at de administrative forhold ved overgangen til en anden overenskomst ikke fungerede.

For god ordens skyld skal det nævntes, at de dispositioner, der blev truffet af ledelsen og den fejlbehæftede implementering, har haft betydning for A's ansættelsesforhold (og hans kollegaer). ”

For så vidt angår A's mails af 28. og 30. juni 2019 til afdelingsleder B anførte forbundet bl.a. følgende:

”Vedrørende mailkorrespondancen (...) skal vi henvise til det tidligere anførte herom, nemlig at sagen burde være afklaret med en samtale mellem chefen og A. Det skal bemærkes, at det tilsyneladende også har været hensigten, idet afdelingslederen havde taget initiativ til et møde med A, men dette opgives – angiveligt fordi A ikke kunne på det et foreslået tidspunkt (...). Det er uklart, hvorfor mødet opgives og ny dato ikke aftales, men det må konstateres, at DSB i første omgang fandt at forholdet kunne afklares ved en samtale. ”