

Udskriftsdato: 14. december 2025

FOU nr 2021.33 (Gældende)

2021-33. Kritisk Facebook-opslag overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed

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

2021-33. Kritisk Facebook-opslag overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed

En kommune sendte i marts 2020 en medarbejder hjem, fordi han efter en ferie i udlandet havde symptomer, som kommunen frygtede kunne være symptomer på COVID-19. Medarbejderen var utilfreds med beslutningen, da han mente, at der alene var tale om snue.

Efterfølgende indberettede kommunen medarbejderen som hjemsendt på grund af mistanke om COVID-19 og søgte medarbejderens bopælskommune om refusion for sygedagpenge for den periode, hvor medarbejderen havde været hjemsendt. Medarbejderen oplyste sin arbejdsgiver og bopælskommune om, at han ikke havde haft en eneste sygedag i perioden. Arbejdsgiveren svarede medarbejderen, at de var pålagt at indberette COVID-19-karantæne/-symptomer/-sygdom, og at det var en fejl, at der var søgt om dagpengerefusion.

I forlængelse heraf skrev medarbejderen i et opslag på Facebook bl.a. følgende om ledelsen på arbejdspladsen:

”At gøre mig til et Corona-tilfælde hænger sammen med, at de har plattet min kommune for sygedagpengerefusion, uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne.”

Ombudsmanden kunne ikke kritisere, at kommunen fandt, at udtalelsen overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og at kommunen inddrog udtalelsen i grundlaget for at fritage medarbejderen fra tjeneste og give ham en advarsel.

Ved sin bedømmelse af sagen lagde ombudsmanden vægt på, at udtalelsen indebar en meget grov beskyldning, at kommunen havde oplyst, at den ganske vist ved en fejl havde søgt om sygedagpengerefusion, men at fejlen senere blev rettet, og at medarbejderen havde fået dette at vide, inden han skrev sit opslag på Facebook. Han kunne derfor ikke med rimelighed have fået indtryk af, at formålet med hjemsendelsen af ham var, at kommunen søgte uberettiget at opnå sygedagpengerefusion.

(Sag nr. 20/05851)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen (svar til A), efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens baggrund

Du blev den 1. oktober 2019 af X Kommune ansat som overstyrmand ved rederiet B, som er en del af X Kommune.

Den 14. marts 2020 vendte du hjem fra en ferie i England og mødte på arbejde to dage senere på færgen C. Ifølge to mails af 23. marts 2020 til B oplyste du den 16. marts 2020 din leder om, at du var rejst hjem fra England den 14. marts 2020, og at du var blevet forkølet.

Den 18. marts 2020 sendte din leder dig hjem fra arbejde med besked om at være opmærksom på symptomer på COVID-19. Det skete på baggrund af, at nogle af dine kollegaer på C havde udtrykt bekymring for, om du kunne være smittet med coronavirus.

I en af dine mails af 23. marts 2020 til B skrev du, at dig ”bekendt er hun [en af dine kollegaer; min bemærkning] ikke læge og hun har intet belæg for at skrive noget om feber og min generelle tilstand på det pågældende tidspunkt”. Ifølge dig havde du kun snue og ingen feber. Endvidere skrev du i en mail af 24. marts 2020 til B, at du ikke ville ”ligge under for bl.a. vores ’læge’ (...) på færgen C som evner at måle min temperatur og tjekke min tilstand uden jeg selv opdagede det”.

Du sendte den 26. marts 2020 en mail til dine kollegaer og ledelsen hos B, hvor du beskrev din opfattelse af situationen. Du skrev bl.a., at du var ”meget ked af at ledelsen i forbindelse med min forkølelse kun har ladet sig underrette af et besætningsmedlem der udtaler sig lægefagligt om min almene tilstand og i den grad har fejldiagnosticeret mig i forhold til min egen læges vurdering”.

Den 9. april 2020 skrev din bopælskommune, Y Kommune, til dig, at din arbejdsgiver, B, havde oplyst, at du havde været sygemeldt i perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, og at B havde søgt om refusion for sygedagpenge for denne periode. Du blev i den forbindelse bedt om at kontrollere B’s oplysninger, herunder at din første henholdsvis sidste sygefraværsdag var den 14. og 26. marts 2020. Endvidere meddelte Y Kommune dig den 14. april 2020, at B havde ret til sygedagpengerefusion for perioden fra den 14. til den 26. marts 2020.

Ligeledes den 14. april 2020 skrev du til Y Kommune, at du ikke var enig i B’s oplysninger til Y Kommune. Du skrev, *at* du ikke havde haft en eneste sygedag i perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, *at* du var blevet bedt om at holde dig væk fra din arbejdsplads den 19. marts 2020 på grund af forkølelse, og *at* B havde oplyst dig om, at det ikke var at betragte som en sygedag, men karantæne. Du var således alene fraværende én dag i den pågældende periode.

Den 15. april 2020 skrev du til B, at du ikke kunne forstå, at de søgte om sygedagpengerefusion hos Y Kommune for perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, da du ikke havde haft en eneste sygedag i perioden.

B svarede dig den 15. april 2020, at de var pålagt at indberette COVID-19 karantæne/symptomer/sygdom, og at det ikke talte som sygedage, men var tænkt som et optællingssystem for hele den offentlige sektor.

Ifølge en journalrapport fra Y Kommune blev sagen om refusion af sygedagpenge annulleret den 5. maj 2020, da du ikke havde været syg i perioden. Der er henvist til dels oplysninger fra dig, dels en samtale mellem Y Kommune og B.

Sagen om sygedagpengerefusion blev omtalt på et møde den 12. maj 2020, hvor bl.a. du og repræsentanter fra B deltog.

I en mail af 18. maj 2020 til kommunaldirektøren anførte du, at du som følge af sagen var blevet syg.

I de sagsakter, som jeg har modtaget fra X Kommune, er der to opslag på Facebook fra maj 2020, der fremstår som skrevet af dig.

I det ene opslag er der skrevet følgende:

”Advarsel til alle beboere og andre som i de kommende dage opholder sig på X; jeg er blevet diagnosticeret som corona syg af B’s læge. Jeg er af personlige grunde nødsaget til at aflægge X et besøg i morgen den 20. maj 2020, så pas venligst på og hold afstand. For at mane til besindighed, skal jeg dog oplyse at jeg ikke udgør nogen smitterisiko ifølge min egen læge som diagnosticerer mig som ikke corona syg. ”

I det andet opslag er der skrevet følgende:

”Den 20. maj er jeg nødt til at rejse til X, idet jeg desværre er kommet til at købe et hus i Z. Ledelsen i B har diagnosticeret mig som et Corona tilfælde efter samråd med deres færgelæge, kaldet termometeret. Jeg kan berolige befolkningen og mine kollegaer på B med at jeg ikke har Corona ifølge min egen læge. At gøre mig til et Corona tilfælde, hænger sammen med at de har plattet min kommune for sygedagpenge refusion, uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne. Jeg frygter nu deres bananstats metoder og har søgt beskyttelse. ”

Den 28. maj 2020 skrev B til dig, at du var fritaget for tjeneste. B skrev bl.a. følgende:

”Vi skal hermed meddele dig, at du pt. er fritaget for tjeneste ved B og du skal ikke møde på arbejde. Dine vagter vil blive dækket ind.

Du er fritaget for tjeneste på baggrund af dine skrivelser og adfærd den sidste tid.

Du vil derfor blive indkaldt til tjenstlig samtale med mindst 10 dages varsel i en særskilt skrivelse.

Det vil i indkaldelsen fremgå, hvad vi ønsker at drøfte og det vil også være på det møde, hvor vi kan drøfte din henvendelse til kommunaldirektør (...) af 16. maj 2020. ”

Som jeg forstår det, blev du efterfølgende sygemeldt, og en indkaldt tjenstlig samtale i juni måned blev af den grund ikke afholdt.

Som svar på henvendelser fra dig skrev B – under henvisning til brevet af 28. maj 2020 om din tjenestefritagelse – den 20. august 2020 til dig, at ”du blev fritaget for tjeneste på grund af dine skrivelser og adfærd over for rederiet i den seneste tid op mod 28. maj 2020”. Du ville ikke blive indkaldt til en ny tjenstlig samtale, så længe du var sygemeldt.

Den 12. september 2020 indkaldte B dig til en tjenstlig samtale den 18. september 2020 og skrev bl.a., at ”[s]amtalen vil tage udgangspunkt i, at du har udvist en uacceptabel adfærd over for rederiet som vi ønsker en drøftelse om”.

I et referat af 18. september 2020 fra en tjenstlig samtale samme dag, hvor du deltog med din bisidder, er anført bl.a. følgende:

”Årsagen til samtalen er, at det påtænkes at tildele A en advarsel for hans adfærd som kommer til udtryk som opslag på Facebook. (Direktøren for B) finder, at A i hans opslag på Facebook udstiller B som uhæderlige, passagererne gøres utrygge og kollegaer kaldes øgenavne. Dette betragtes som illoyal adfærd.

Efterfølgende orienterer (direktøren) om at der er kommet en skrivelse fra skibsførerne på C om, at der er samarbejdsproblemer i forhold til A. Dette kan (direktøren) ikke sidde overhørig, hvorfor brevet udleveres til A og (...). (...)

I forhold til Facebook-opslaget føler A ikke at han har hængt kollegaen ud. Dette er (direktøren) ikke enig i.

(...). A giver udtryk for, at han ikke anklager kolleger, men ledelsens håndtering af hele ’Corona-sagen’. A gentager, at han føler sig ignoreret i hele denne sag, hvilket medførte hans kraftige angreb på arbejdsgiver. (...)

(Direktøren) gentager, at han finder A illoyal i hans Facebook-opslag, hvor han udstiller arbejdsgiver som uhæderlig.

...

Efter pausen orienterer (direktøren) om, at han fastholder en påtænkt advarsel for illoyal adfærd. ”

Den 5. oktober 2020 meddelte X Kommune dig en skriftlig advarsel svarende til den påtænkte advarsel. I advarslen er anført bl.a. følgende:

”Med henvisning til kommunens skrivelse af 18. september 2020 tildeles du hermed en advarsel.

Begrundelsen herfor er din illoyale adfærd over for din arbejdsgiver, færgernes passagerer og dine kollegaer. Dette kommer til udtryk gennem dine opslag på Facebook, hvor du, efter vor opfattelse:

- Omtaler din arbejdsgiver som uhæderlig
- Skaber en utryghed blandt passagererne
- Omtaler kolleger med øgenavn

Ovennævnte adfærd betragter X Kommune som værende uacceptabel og kan, ved nye tilfælde, have ansættelsesretlige konsekvenser for din ansættelse ved B, X Kommune. Der henvises i øvrigt til udleveret referat af tjenstlig samtale i dag, den 18. september 2020. ”

Efter tilbagevenden fra din sygemelding var du i oktober 2020 på arbejde hos B, hvor du indgik i tjenesten på færgen C.

I forlængelse heraf blev der den 28. oktober 2020 afholdt et evalueringsmøde efter din tilbagevenden til C. Det fremgår af et referat af mødet, at det var besluttet, at du skulle overgå fra tjeneste på C til færgen D hos B, og at du var utilfreds hermed.

I begyndelsen af november 2020 blev du igen sygemeldt.

Den 9. november 2020 klagede du til mig over X Kommune.

Den 23. februar 2021 oplyste X Kommune telefonisk en af mine medarbejdere, at du var blevet afskediget af andre grunde end dine ytringer.

Jeg henviser i øvrigt til sagsfremstillingen bagerst i denne udtalelse, der indeholder en nærmere gengivelse af sagens forløb.

2. Retsgrundlag

2.1. 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.

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.

...

5. Ytringer på egne vegne eller på myndighedens vegne

Som offentligt ansat er man beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed. Det betyder, at man på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde. (...)

...

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.

2.2. 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, har været åbenbart urigtige eller i strid med den ansattes loyalitetspligt over for sin arbejdsplads.

2.2.1. 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 tjenesteforseelse.

2.2.2. I FOB 2016-37 sendte en gymnasielærer en mail til medlemmer af Folketingets Finansudvalg, hvori 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 udtalte, at offentligt ansattes adgang til at deltage i debatten om forhold vedrørende deres arbejdsplads eller arbejdsområde 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 havde gymnasielærerens tilkendegivelser og sprogbrug – der alene fremstod som et udtryk for hans egne vurderinger – ikke et indhold eller en grovhed af en sådan karakter, at hans mail af den grund overskred rammerne for hans ytringsfrihed.

2.2.3. 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 fandt, at seniorjobberen havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed. Han 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. En sådan beskyldning måtte – i det omfang, den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – anses for meget grov. Ombudsmanden bemærkede i den forbindelse, at den ansatte i almindelighed ikke vil være afskåret fra at anvende satire, sarkasme eller polemiske vendinger, men 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.

2.2.4. I FOB 2018-8 havde en medarbejder i DR 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! ”. Ombudsmanden udtalte, at den loyalitetspligt, som i almindelighed består i et offentligt ansættelsesforhold, ikke kan pålægge den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden end dem, der udtrykkeligt følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. Efter en samlet vurdering af bl.a. karakteren af de anvendte udtryk havde ombudsmanden imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså kommentaren for urimeligt grov og dermed uden for rammerne af medarbejderens ytringsfrihed.

2.2.5. 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. Udsagnet lå efter ombudsmandens opfattelse klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. Det gjaldt, selv om lederen og to andre medarbejdere i hjemmeplejen havde oplevet og beskrevet (dele af) episoden anderledes end medarbejderen. Ombudsmanden henviste herved bl.a. til, at medarbejderens opslag fremstod som en personlig vurdering på grundlag af egne oplevelser.

2.2.6. I FOB 2019-2 udtalte ombudsmanden, at der – under forudsætning af, at ytringen ikke derved blev åbenbart urigtig eller urimeligt grov – 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.

2.2.7. I FOB 2019-18 havde en praktikant i et opslag på Facebook kritiseret den tale, som en forvaltningsdirektør holdt på en medarbejderdag. I opslaget havde praktikanten i anførselstegn gengivet en udtalelse, der kunne forstås, som om den kom fra forvaltningsdirektørens tale. Kommunen var uenig i praktikantens gengivelse af talen og mente, at opslaget var illoyalt, fordi brugen af anførselstegn gav indtryk af, at opslaget var et direkte citat fra talen.

Ombudsmanden lagde til grund, at praktikantens opslag ikke var en ordret gengivelse af, hvad forvaltningsdirektøren havde sagt, og vurderede opslaget i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt praktikanten herved havde fremsat åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit arbejdsområde. Han anførte tillige, at udgangspunktet må være, at den blotte omstændighed, at en ansats oplysninger til pressen ikke er fuldt korrekte, ikke i sig selv er tilstrækkeligt til, at udtalelsen kan anses for retsstridig. Over for sådanne fejl har ledelsen mulighed for at foretage berigtigelse eller fremkomme med korrektioner. Derimod må udtalelser, der bevidst eller ved grov uagtsomhed på væsentlige punkter har fået et ukorrekt indhold eller udtrykker en åbenbart uholdbar vurdering, anses for retsstridige.

Efter ombudsmandens opfattelse lå praktikantens opslag inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, og der var derfor ikke grundlag for at give praktikanten en skriftlig påtale.

2.2.8. 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 urimeligt grov. Ombudsmanden fandt heller ikke, at kommentaren kunne siges at være åbenbart urigtig efter de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed. Han lagde i den forbindelse 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.

2.2.9. I FOB 2020-36 havde en togfører under en faglig konflikt om indgåelsen af nye lokalaftaler for ansatte i DSB skrevet et blogindlæg og en mail, hvori togføreren kritiserede bl.a. DSB's ledelse. I blogindlægget beskrev togføreren sit arbejde gennem en generaliseret, polemisk og til dels overdreven karakteristik af nogle arbejdsituationer. Han kritiserede bl.a. nogle af de forslag, som ledelsen havde fremsat under de faglige forhandlinger, og kaldte et af ledelsens forslag for en ”danmarkshistorisk nedslagtning af tillidsmands-systemet”. I mailen kritiserede togføreren bl.a. DSB's håndhævelse af uniformsreglementet for at være ”æreskrænkende”. DSB forstod mailen sådan, at togføreren beskyldte den pågældende områdechef for at have begået strafbare forhold i form af ærekrænkelser.

Ombudsmanden fandt, at hverken blogindlægget eller mailen overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Efter ombudsmandens opfattelse måtte både blogindlægget og mailen ses som udtryk for togførerens personlige opfattelse af de faglige forhandlinger og nogle forhold på arbejdspladsen. Ombudsmanden anførte, at en offentlig arbejdsgiver – ikke mindst under en faglig konflikt – i vidt omfang må tåle, at de ansatte giver udtryk for deres opfattelse og eventuelle uenighed med ledelsen gennem f.eks. skarpe og polemiske vendinger eller en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver urimeligt grov eller åbenbart urigtig. Der var endvidere ikke grundlag for at antage, at togføreren havde beskyldt områdechefen for at begå strafbare forhold i form af ærekrænkelser. Ombudsmanden fandt det derfor kritisabelt, at togføreren var blevet meddelt en advarsel.

2.2.10. I FOB 2020-47 havde en lokomotivfører under en faglig konflikt deltaget i et interview på YouTube, hvor han udtalte bl.a., at DSB's bestyrelse og ledelse var ”inkompetente”. Ombudsmanden anførte, at udtalelsen fremstod som rettet mod bestyrelsen og ledelsen som institutioner, at den ud fra

den givne sammenhæng var en generel kommentar til den faglige konflikt og opfølgningen herpå, og at den havde til formål at give et billede af lokomotivførerens oplevelse som ansat og hans synspunkter om DSB's håndtering af forhold i forbindelse med den faglige konflikt. På den baggrund lå udtalelsen klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed.

2.2.11. De omtalte udtalelser kan findes på ombudsmandens hjemmeside.

Jeg kan også henvise til overblik #17 om offentligt ansattes ytringsfrihed i Myndighedsguiden på ombudsmandens hjemmeside, hvor de ovennævnte udtalelser også er omtalt.

3. Min undersøgelse af sagen

3.1. Du har klaget til mig over X Kommune (rederiet B). I sagen har X Kommune fritaget dig for tjeneste den 28. maj 2020 og givet dig en advarsel den 5. oktober 2020. Der har også været et spørgsmål om flytning af dit tjenestested fra færgen C til færgen D hos B, ligesom du er blevet afskediget fra X Kommune.

For så vidt angår din afskedigelse har du tilkendegivet, at dette spørgsmål ikke er omfattet af klagen til mig.

Flytningen af dit tjenestested blev ud fra det oplyste ikke effektueret, da du i perioden efter beslutningen om flytning og frem til din afskedigelse var sygemeldt. Du er desuden som nævnt ikke længere ansat hos X Kommune. Jeg har bl.a. på den baggrund ikke fundet anledning til at undersøge spørgsmålet om flytning af dit tjenestested. Jeg henviser i den forbindelse til § 16, stk. 1, i lov om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013). Det fremgår af denne bestemmelse, at ombudsmanden selv afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Min undersøgelse af sagen har herefter koncentreret sig om X Kommunes tjenestefritagelse af dig den 28. maj 2020 og kommunens meddelelse af en advarsel den 5. oktober 2020, jf. nærmere under afsnit 3.2 nedenfor.

3.2. Da du den 28. maj 2020 blev fritaget fra tjeneste, skrev B til dig, at det skete ”på baggrund af dine skrivelser og adfærd den sidste tid”, og at du ville blive indkaldt til tjenstlig samtale.

Advarslen af 5. oktober 2020 er begrundet med ”din illoyale adfærd over for din arbejdsgiver, færgernes passagerer og dine kollegaer”, hvilket ”kommer til udtryk gennem dine opslag på Facebook”, hvor du efter X Kommunes opfattelse omtaler din arbejdsgiver som uhæderlig, skaber en utryghed blandt passagererne og omtaler en kollega med øgenavn.

Endvidere har X Kommune i sine udtalelser til mig for så vidt angår tjenestefritagelsen supplerende anført bl.a., at din adfærd i forbindelse med dine – interne og eksterne – ytringer var uacceptabel, og at ledelsen var usikker på, om du kunne opfylde de sikkerhedsmæssige krav, der var forbundet med arbejdet om bord på færgen.

På baggrund af det anførte ovenfor må det efter min opfattelse antages, at tjenestefritagelsen den 28. maj 2020 og advarslen af 5. oktober 2020 i vidt omfang byggede på dine ytringer i Facebook-opslagene fra maj 2020.

Som det fremgår af pkt. 4 og 10 i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, kan en lovlig ytring ikke føre til afskedigelse, andre former for direkte eller indirekte sanktionering eller negative konsekvenser i øvrigt.

Jeg har på denne baggrund besluttet at fokusere min undersøgelse af sagen på, hvorvidt X Kommune kunne lade dine ytringer i de to Facebook-opslag indgå i grundlaget for tjenestefritagelsen og advarslen. Jeg henviser til ombudsmandslovens § 16, stk. 1.

4. X Kommunes synspunkter

I sin udtalelse af 4. marts 2021 har X Kommune anført, at beslutningen om at fritage dig fra tjeneste blev truffet ud fra ledelsens vurdering af, at din adfærd i forbindelse med dine – interne og eksterne – ytringer fandtes uacceptabel. Endvidere blev advarslen givet, da kommunen ikke mente, at du havde overholdt den omgangstone, som kommunen ønskede at have blandt kollegaer, hvilket kommunen fandt uacceptabelt.

Begrundelsen herfor var, at du udstillede kommunen som uhæderlig, med henvisning til at den havde søgt dagpengerefusion, på trods af at du på mødet den 12. maj 2020 havde fået forklaret dagpengerefusionssagens rette sammenhæng, og at du således på tidspunktet for dit Facebook-opslag vidste, at din påstand var usand, og at du omtalte en menig kollega med øgenavne ("færgelægen" og "Termometeret") på Facebook.

I udtalelsen af 26. maj 2021 har X Kommune herudover anført, at du med din "advarsel" på Facebook om, at du rejste som corona-ramt, skabte utryghed omkring din arbejdsplads.

Særligt vedrørende sagen om refusion af sygedagpenge har X Kommune i udtalelsen af 26. maj 2021 også anført, at kommunen på baggrund af retningslinjer om indberetning om COVID-19 havde indberettet dig som "hjemsendt Covid-karantæne" den 1. april 2020. Efter henvendelse fra dig og Y Kommune blev det på mødet den 12. maj 2020, hvor du deltog, aftalt, at denne indberetning blev slettet igen. På baggrund af indberetningen den 1. april 2020 genererede kommunens fraværssystem en dagpengesag, som automatisk søgte om refusion hos Y Kommune. Indberetningen skete udelukkende, fordi der var anmodet om, at alt blev indberettet, da man i begyndelsen af corona-nedlukningen ingen erfaring havde med COVID-19 og derfor på landsplan ville have indberettet alt særskilt omkring COVID-19. B havde orienteret dig om, at der ikke blev fremsendt en faktura til Y Kommune, men at der kun skete en registrering. Hele indberetningen var slettet, og refusionen var efter aftale med Y Kommune sendt retur. Det nævnte fremkom ifølge kommunen på mødet den 12. maj 2020, hvorfor du kendte sagens rette sammenhæng på tidspunktet for dit Facebook-opslag.

5. Dine synspunkter

Du har anført bl.a., at dine Facebook-opslag havde til hensigt at berolige passagererne med, at du ikke havde haft COVID-19, og at du tillod dig at tage til genmæle på noget, som du betragtede som bagvaskelse. Om mødet den 12. maj 2020 har du anført, at der var tale om et meget kort møde mellem en ankomst og en afgang, at tiden blev brugt til "bortforklaringer omkring en fejlagtig ansøgning om sygedagpenge

refusion”, og at ”(...) nåede at ændre forklaring flere gange i den korte tid mødet varede”. Du har også anført, at du ikke har hørt om, at kommunens system ”automatisk genererer” en sygefraværsperiode på 13 dage med en start og en slutdato, idet du gennem din hjemkommune har forstået, at man stadig manuelt skal indtaste datoer. Du har samtidig bekræftet, at du blev inviteret til at komme ind på B’s kontor for at blive gjort bekendt med deres måde at indberette sygefravær på.

Herudover har du anført bl.a., at ”en væsentlig del af personalet, inklusiv [dig] selv, på rederiets færger og på rederikontoret har kælenavne”.

6. Min vurdering

6.1. Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed

Som anført i afsnit 2 ovenfor er det fast antaget, at den ulovbestemte loyalitetspligt ikke kan pålægge den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden end dem, der udtrykkeligt følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg har forstået på X Kommunes udtalelse af 4. marts 2021 til mig, at kommunen er enig heri.

Som ligeledes beskrevet i afsnit 2 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 godt kritisere deres arbejdsplads og i den forbindelse anvende 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.

Men offentligt ansatte må omvendt ikke 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. Det ligger således uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at komme med freds- og ærekrænkende udtalelser eller ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads.

Det ligger også uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for den offentligt ansattes eget arbejdsområde. Den blotte omstændighed, at en ansats oplysninger om sit eget arbejdsområde ikke er fuldt korrekte, vil dog normalt ikke i sig selv være tilstrækkeligt til, at udtalelsen kan anses for retsstridig. Over for sådanne fejl har ledelsen mulighed for at foretage berigtigelse eller fremkomme med korrektioner. Kun udtalelser, der bevidst eller ved grov uagtsomhed på væsentlige punkter har fået et ukorrekt indhold eller udtrykker en åbenbart uholdbar vurdering, anses for retsstridige.

Ved vurderingen af, om en ytring ligger uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, spiller ikke alene ytringens meningsindhold og ordlyd ind, men også f.eks. den kontekst, som ytringen er fremsat i.

6.2. Facebook-opslagene

Dine to Facebook-opslag fra maj 2020 blev fremsat på egne vegne. X Kommunes inddragelse af disse ytringer i grundlaget for tjenestefritagelsen af 28. maj 2020 og advarslen af 5. oktober 2020 skal dermed vurderes i forhold til de regler og principper, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

X Kommune har fundet dine opslag på Facebook uacceptable, bl.a. fordi du udstillede kommunen som uhæderlig i sagen om sygedagpengerefusion, på trods af at du på et møde den 12. maj 2020 havde ”fået forklaret sagens rette sammenhæng”, og fordi du anvendte øgenavne om en medarbejder ved rederiet B og derved ikke overholdt den omgangstone, som X Kommune ønsker at have mellem medarbejderne.

Facebook-opslagene fremstår efter deres indhold som en beskrivelse af en situation, hvor der har været forskellige opfattelser af, om der var risiko for, at du var smittet med coronavirus, og hvor du i sarkastisk form kritiserer B for at have ”diagnosticeret” dig som smittet. Efter de foreliggende oplysninger må jeg endvidere lægge til grund, at Facebook-opslagene skal ses som en reaktion fra din side på ledelsesmæssige dispositioner vedrørende din tilbagevenden på arbejde efter et ophold i England i marts 2020, hvor du mente at have pådraget dig en forkølelse.

Du og B's ledelse har forskellige opfattelser af bl.a. disse ledelsesmæssige dispositioner. Jeg har ikke mulighed for nærmere at klarlægge, hvilke af de anførte opfattelser der kan anses for at være mest korrekt. Jeg må imidlertid lægge til grund, at du – med rette eller urette – har været frustreret over ledelsesmæssige dispositioner hos ledelsen for B.

Hovedparten af dine udtalelser i de to Facebook-opslag holder sig klart inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed. I det ene opslag anfører du imidlertid bl.a.: ”At gøre mig til et Corona tilfælde, hænger sammen med at de har plattet min kommune for sygedagpengerefusion uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne.”

Efter min opfattelse indebærer denne udtalelse efter en naturlig sproglig forståelse en påstand om, at ledelsen hos B med vilje urigtigt har betegnet dig som smittet med coronavirus for derved at modtage sygedagpengerefusion hos Y Kommune. Udtalelsen kan således med rimelighed opfattes som en påstand om, at B har begået en ulovlig handling, og dermed – som også anført af X Kommune – som en påstand om, at din arbejdsgiver har ønsket at berige sig ved en uhæderlig adfærd.

Jeg formoder, at udtalelsen er udtryk for din vurdering af det forhold, at B havde søgt om sygedagpengerefusion for en periode, hvor du har anført, at du efter din læges opfattelse ikke var smittet med coronavirus og endvidere ikke havde været sygemeldt og kun delvis havde været fraværende fra dit arbejde.

Efter min opfattelse må en beskyldning om, at ledelsen hos B havde betegnet dig som smittet med coronavirus for derved uberettiget at modtage sygedagpengerefusion – i det omfang, den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – anses for meget grov.

X Kommune har anført, at indberetningen skete på baggrund af særlige (nye) retningslinjer om indberetning om COVID-19, at det beroede på en fejl, at der ved indberetningen samtidig blev søgt om refusion, at indberetningen blev slettet og refusionen ”efter aftale med Y Kommune sendt retur”, at der ikke blev fremsendt en faktura til Y Kommune, samt at du på mødet den 12. maj 2020 blev gjort bekendt med

sagens rette sammenhæng og i den forbindelse blev tilbudt at komme ind på B's kontor for at blive gjort bekendt med deres måde at indberette sygefravær på.

Jeg har samlet set ikke grundlag for at tilsidesætte det oplyste.

Som sagen er oplyst for mig, har jeg endvidere ikke grundlag for at antage, at årsagen til, at kommunen i forbindelse med din hjemsendelse indberettede situationen som sket, skulle være, at X Kommune herved ønskede at opnå sygedagpengerefusion. Jeg finder ud fra sagens oplysninger, herunder navnlig din mailkorrespondance med B i marts 2020, heller ikke, at du med rimelighed har kunnet få indtryk heraf.

På denne baggrund kan jeg ikke kritisere X Kommune for at have vurderet, at den omhandlede udtalelse overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Det gælder, selv om din udtalelse var rettet mod ledelsen som sådan og ikke indeholder beskyldninger mod navngivne enkeltpersoner, og selv om en ledelse i en offentlig forvaltning i vidt omfang må tåle, at forskelle i parternes opfattelse kommer offentligt til udtryk.

Som konsekvens af det anførte har jeg heller ikke grundlag for at kritisere, at X Kommune inddrog udtalelsen i grundlaget for tjenestefritagelsen den 28. maj 2020 og advarslen af 5. oktober 2020.

Jeg har gjort X Kommune bekendt med min opfattelse.

Da jeg – som nævnt ovenfor – ikke har fundet grundlag for at kritisere, at X Kommune inddrog udtalelsen om sygedagpengerefusion i grundlaget for at fritage dig for tjeneste og give dig en advarsel, har jeg ikke fundet anledning til at tage stilling til din omtale af en medarbejder hos B i Facebook-opslagene set i forhold til reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg henviser til ombudsmandslovens § 16, stk. 1, der er omtalt under pkt. 3.1 ovenfor.

Jeg foretager mig herefter ikke mere i din sag.

Sagsfremstilling

Du blev den 1. oktober 2019 af X Kommune ansat som overstyrmand ved rederiet B, som er en del af X Kommune.

Den 14. marts 2020 vendte du hjem fra en ferie i England og mødte på arbejde to dage senere på færgen C. Ifølge to mails af 23. marts 2020 til B oplyste du den 16. marts 2020 din leder om, at du var rejst hjem fra England den 14. marts 2020, og at du var blevet forkølet.

Den 18. marts 2020 sendte din leder dig hjem fra arbejde med besked om at være opmærksom på symptomer på COVID-19. Det skete på baggrund af, at nogle af dine kollegaer havde udtrykt bekymring for, om du kunne være smittet med coronavirus.

I en af dine mails af 23. marts 2020 til B skrev du også, at dig ”bekendt er hun [en af dine kollegaer; min bemærkning] ikke læge og hun har intet belæg for at skrive noget om feber og min generelle tilstand på det pågældende tidspunkt”. Du bemærkede, at du kun havde snue og ingen feber.

I en mail af 24. marts 2020 skrev du til B, at du ikke ville ”ligge under for bl.a. vores ’læge’ (...) på færgen C som evner at måle min temperatur og tjekke min tilstand uden jeg selv opdagede det”. Du skrev også, at du stadig havde lidt snue og derfor gerne ville vide, om du skulle møde på C torsdag den 26. marts 2020.

Den 25. marts 2020 skrev B til dig, at du kunne møde på arbejde dagen efter.

Du sendte den 26. marts 2020 en mail til dine kollegaer og ledelsen hos B, hvor du beskrev din opfattelse af situationen. Du skrev bl.a., at du var ”meget ked af at ledelsen i forbindelse med min forkølelse kun har ladet sig underrette af et besætningsmedlem der udtaler sig lægefagligt om min almene tilstand og i den grad har fejlagnosticeret mig i forhold til min egen læges vurdering”.

Den 9. april 2020 skrev Y Kommune (din bopælskommune) til dig, at din arbejdsgiver, B, havde oplyst, at du havde været sygemeldt i perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, og at B havde søgt om refusion for sygedagpenge for denne periode. Du blev i den forbindelse bedt om at kontrollere B’s oplysninger, herunder at din første henholdsvis sidste sygefraværdsdag var den 14. og 26. marts 2020.

Den 14. april 2020 orienterede Y Kommune dig om, at B havde ret til sygedagpengerefusion for perioden fra den 14. til den 26. marts 2020.

Ligeledes den 14. april 2020 skrev du til Y Kommune, at du ikke var enig i B’s oplysninger til Y Kommune. Du skrev, *at* du ikke havde haft en eneste sygedag i perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, *at* du var blevet bedt om at holde dig væk fra din arbejdsplads den 19. marts 2020 på grund af forkølelse, og *at* B havde oplyst dig om, at det ikke var at betragte som en sygedag, men karantæne. Du var således alene fraværende én dag i den pågældende periode.

Den 15. april 2020 skrev du til B, at du ikke kunne forstå, at de søgte om sygedagpengerefusion hos Y Kommune for perioden fra den 14. til den 26. marts 2020, da du ikke havde haft en eneste sygedag i perioden.

B svarede dig den 15. april 2020, at de var ”pålagt at indberette COVID-19 karantæne/symptomer/sygdom”, og at det ikke talte som sygedage, men var tænkt som et optællingssystem for hele den offentlige sektor.

Ifølge en journalrapport fra Y Kommune annullerede Y Kommune sagen om refusion af sygedagpenge den 5. maj 2020, da du ikke havde været syg i perioden. Der er henvist til dels oplysninger fra dig, dels til en samtale mellem Y Kommune og B.

Det fremgår af en udskrift af X Kommunes fraværsregistreringssystem, at B den 1. april 2020 registrerede dig med ”Tjenestefri” fra den 14. til den 26. marts 2020, og at denne registrering blev slettet den 12. maj 2020.

Sagen om sygedagpengerefusion blev omtalt på et møde den 12. maj 2020, hvor bl.a. du og repræsentanter fra B deltog. Et sådant møde er således omtalt i X Kommunes udtalelser af 4. marts, 26. maj og 29. juni 2021 og i dine bemærkninger af 10. marts og 22. juni 2021, jf. nærmere nedenfor. I udtalelsen af 26. maj 2021 har X Kommune oplyst, at der ikke foreligger et referat fra dette møde.

I et udateret brev til kommunaldirektøren i X Kommune, som efter det oplyste blev sendt den 16. maj 2020, skrev du bl.a. følgende:

”Gennem et par måneder er jeg blevet gjort Corona syg af (...) på et falsk grundlag.

Hun starter med at sprede utryghed omkring min person ved at mangfoldiggøre en særdeles usaglig diagnose fra et besætningsmedlem. Påstande om feber, influenza mv. tager (...) for givet selvom det intet har på sig. Hun skriver efterfølgende kompromitterende ting om mig, uden at kontakte mig.

Jeg går intetanende hjemme på mine fridage og hun lader rygterne sprede sig ud til besætningerne om min tilstand.

Idet jeg ikke stod som C.c. i en eneste mail havde jeg ikke en chance for at bringe fakta ind i sagen, herunder oplysninger fra egen rigtige læge.

Da jeg møder igen efter mine fridage, ser jeg hvad det har medført. Jeg skriver selvfølgelig ud til besætningerne og beroliger dem med fakta fra bl.a. min egen rigtige læge. Samtidig gør jeg opmærksom på hvor fejlbehæftet vores færgelæges diagnose er.

...

På et tidspunkt gør (...) mig til et Corona tilfælde igen ved at indberette en ikke eksisterende karantæne periode på 13 dage og søge sygedagpenge refusion hos Y Kommune. Det skal bemærkes at jeg i perioden 14. til 26. marts 2020, hvor hun søger refusion, enten var på vagt eller havde fri. En eneste dag blev jeg bedt om at blive hjemme pga. snotnæse (klar snot uden andre symptomer). Denne ene dag var ikke at betragte som en sygedag ifølge ledelsen af B.

Da jeg modtager og svarer på det obligatoriske brev gennem min e-Boks hvor jeg som borger, enten skal be- eller afkræfte oplysningerne fra arbejdsgiver regner jeg med at sagen slutter. Det lykkedes imidlertid (...) at overbevise min kommune om at jeg har været Corona syg. Dette på trods af at jeg skrev at der ikke var hverken sygedage, sygdom eller karantæne.

Igen, over tid, prøver jeg at råbe ledelsen op, dog uden resultat. Jeg skriver og ringer med oplysninger om at jeg ikke har været Corona syg eller syg i det hele taget. Intet sker.

Da jeg igen modtager et brev i min e-Boks om at Y Kommune har udbetalt sygerefusion for 13 dage til X Kommune bringer jeg sagen op i min egen kommune. De lovede at kontakte (...) straks. Jeg kontaktede (...) samtidig. Da jeg konfronterede hende med spørgsmål om hvor hun havde oplysningerne fra om min påståede sygdom og karantæne, påstod hun at de kom fra (...). Den påstand har hun imidlertid trukket tilbage.

En anden forklaring fra (...) side var at det, fra højere sted i kommunen, blev pålagt hende at indberette Corona tilfælde.

Dette konstruerede sygdomstilfælde har bragt mig i et dårligt lys og skabt et for mig sygt arbejdsmiljø med mistrivsel og utryghed. ”

I forlængelse af dit brev til X Kommunes kommunaldirektør skrev du i mail af 18. maj 2020 bl.a. følgende til kommunaldirektøren:

”Set ud fra et menneskeligt synspunkt, så er jeg SYG, bange for at tage til X, angst, ryster og kaster op. Har ladet mig fortælle, at hvis man af hele sit hjerte hellere vil dø end at rejse til X, så er man syg. Dette har jeg fra en mere kompetent person end vores færgelæge. Jeg har brug for hjælp og betragter min sygdom som en arbejdsskade. Jeg har brug for (...) at tale med en, som tænker med hjertet eller evt. hovedet, og som ikke er i forsvarssituation og negligerer mig. I forløbet har jeg netop udtrykt i de mails, som jeg har tilbudt at fremsende til dig, hvor dårligt jeg har haft det og hvor ubehageligt det har været at blive ignoreret. Sagen har også skabt et dårligt arbejdsmiljø og gjort mine kollegaer utrygge på et falsk grundlag. ”

Den 19. maj 2020 svarede direktøren for B – efter aftale med kommunaldirektøren – på din mail af 18. maj 2020. Han skrev bl.a., at det var med bekymring, at han læste din mail, og at han troede, at du havde ret i, at du var syg. Han anbefalede, at du snarest gik til din egen læge. Herefter skulle der nok komme en udredning af forløbet.

I de sagsakter, som jeg har modtaget fra X Kommune, er der to opslag på Facebook fra maj 2020, der fremstår som opslået af dig.

I det ene opslag er der skrevet følgende:

”Advarsel til alle beboere og andre som i de kommende dage opholder sig på X; jeg er blevet diagnosticeret som corona syg af B’s læge. Jeg er af personlige grunde nødsaget til at aflægge X et besøg i morgen den 20. maj 2020, så pas venligst på og hold afstand. For at mane til besindighed, skal jeg dog oplyse at jeg ikke udgør nogen smitterisiko ifølge min egen læge som diagnosticerer mig som ikke corona syg. ”

I det andet opslag er der skrevet følgende:

”Den 20. maj er jeg nødt til at rejse til X, idet jeg desværre er kommet til at købe et hus i Z. Ledelsen i B har diagnosticeret mig som et Corona tilfælde efter samråd med deres færgelæge, kaldet termometeret. Jeg kan berolige befolkningen og mine kollegaer på B med at jeg ikke har Corona ifølge min egen læge. At gøre mig til et Corona tilfælde, hænger sammen med at de har plattet min kommune for sygedagpenge refusion, uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne. Jeg frygter nu deres bananstats metoder og har søgt beskyttelse. ”

Den 28. maj 2020 skrev B til dig, at du var fritaget for tjeneste. De skrev bl.a. følgende:

”Vi skal hermed meddele dig, at du pt. er fritaget for tjeneste ved B og du skal ikke møde på arbejde. Dine vagter vil blive dækket ind.

Du er fritaget for tjeneste på baggrund af dine skrivelser og adfærd den sidste tid.

Du vil derfor blive indkaldt til tjenstlig samtale med mindst 10 dages varsel i en særskilt skrivelse.

Det vil i indkaldelsen fremgå, hvad vi ønsker at drøfte og det vil også være på det møde, hvor vi kan drøfte din henvendelse til kommunaldirektør (...) af 16. maj 2020. ”

Den 4. juni 2020 indkaldte B dig til en tjenstlig samtale den 22. juni 2020 og skrev bl.a. følgende:

”Samtalen vil tage udgangspunkt i, at du har udvist en uacceptabel adfærd over for rederiet og vi ønsker derfor følgende dagsorden behandlet.

Dagsorden:

- Fritagelse for tjeneste
- Fremtidigt ansættelsesforhold.

Du har mulighed for at medbringe en bisidder til samtalen. ”

I anledning af indkaldelsen til en tjenstlig samtale skrev du den 21. juni 2020 til B, at du var sygemeldt, og at din læge ikke kunne anbefale, at du mødte til samtalen dagen efter. Du skrev også, at du var forundret over dagsordenen og ikke forstod, hvad den handlede om.

Der blev – som jeg forstår det – ikke afholdt en tjenstlig samtale den 22. juni 2020, da du var sygemeldt.

Den 5. august 2020 bragte et dagblad et læserbrev skrevet af dig, hvor du omtalte sagen.

Som svar på henvendelser fra dig skrev B – under henvisning til brevet af 28. maj 2020 om din tjenestefritagelse – den 20. august 2020 til dig, at ”du blev fritaget for tjeneste på grund af dine skrivelser og adfærd over for rederiet i den seneste tid op mod 28. maj 2020”. De bemærkede, at du ikke ville blive indkaldt til en ny tjenstlig samtale, så længe du var sygemeldt.

Den 12. september 2020 indkaldte B dig på ny til en tjenstlig samtale den 18. september 2020 og skrev bl.a. følgende:

”Samtalen vil tage udgangspunkt i, at du har udvist en uacceptabel adfærd over for rederiet som vi ønsker en drøftelse om.

Du har mulighed for at medbringe en bisidder til samtalen. ”

I en udtalelse af 16. september 2020 fra ”skibsførerne på C” er der anført bl.a. følgende:

”Først skal det pointeres at vi alle tager afstand fra de udtalelser og synspunkter som A er kommet med i dagspressen og på sociale medier. Det er vores opfattelse at der i disse udtalelser er unødigt personangreb og ydermere ikke rigtig styr på fakta.

A har i sin tid på C passet sit arbejde og pligter. Vi må desværre konstatere, at A ikke udviste interesse i at udvikle sig til at kunne varetage pligterne som skibsførerens stedfortræder. Dette indebærer at man skal kunne starte færgen op, manøvrere og alle operationer i forbindelse med ladning. Det skal dog nævnes, at A har manøvreret enkelte gange.

A har, i hans periode på C, ikke arbejdet nok for at være ’en del af teamet’. Vi kan f.eks. ikke erindre at A har taget en vagt for en kollega når dette pludselig var nødvendigt. Inden A’s sygeperiode blev det rapporteret at han var grov og ubehagelig over for cateringspersonalet.

Med ovennævnte i betragtning ser vi ikke der er mulighed for fortsat samarbejde med A. Der er påstået mistillid og splid, hvilket ikke er acceptabelt. ”

I et referat af 18. september 2020 fra en tjenstlig samtale samme dag, hvor du deltog med din bisidder, er anført bl.a. følgende:

”Årsagen til samtalen er, at det påtænkes at tildele A en advarsel for hans adfærd som kommer til udtryk som opslag på Facebook. (Direktøren for B) finder, at A i hans opslag på Facebook udstiller B som uhæderlige, passagererne gøres utrygge og kollegaer kaldes øgenavne. Dette betragtes som illoyal adfærd.

Efterfølgende orienterer (direktøren) om at der er kommet en skrivelse fra skibsførerne på C om, at der er samarbejdsproblemer i forhold til A. Dette kan (direktøren) ikke sidde overhørig, hvorfor brevet udleveres til A og (...). (...)

I forhold til Facebook-opslaget føler A ikke at han har hængt kollegaen ud. Dette er (direktøren) ikke enig i.

(...). A giver udtryk for, at han ikke anklager kolleger, men ledelsens håndtering af hele ’Corona-sagen’. A gentager, at han føler sig ignoreret i hele denne sag, hvilket medførte hans kraftige angreb på arbejdsgiver. (...)

(Direktøren) gentager, at han finder A Illoyal i hans Facebook-opslag, hvor han udstiller arbejdsgiver som uhæderlig.

...

Efter pausen orienterer (direktøren) om, at han fastholder en påtænkt advarsel for illoyal adfærd. ”

Ifølge referatet af samtalen blev der også talt om det fremtidige samarbejde, herunder at der skulle afholdes et særskilt møde herom.

Du modtog herefter fra X Kommune en påtænkt advarsel af 18. september 2020.

I to mails af 21. september 2020 og en mail af 22. september 2020 udtrykte nogle af besætningsmedlemmerne på C over for bl.a. direktøren for B bekymring for og utilfredshed med din eventuelle tilbagevenden til C. De pegede på bl.a., at det på baggrund af det forløb, der havde været, efter deres opfattelse ville være svært at forestille sig et tilfredsstillende samarbejde.

I en mail af 4. oktober 2020 kommenterede du X Kommunes påtænkte advarsel af 18. september 2020.

Den 5. oktober 2020 meddelte X Kommune dig en skriftlig advarsel svarende til den påtænkte advarsel. I advarslen er anført bl.a. følgende:

”Med henvisning til kommunens skrivelse af 18. september 2020 tildeles du hermed en advarsel.

Begrundelsen herfor er din illoyale adfærd over for din arbejdsgiver, færgernes passagerer og dine kollegaer. Dette kommer til udtryk gennem dine opslag på Facebook, hvor du, efter vor opfattelse:

- Omtaler din arbejdsgiver som uhæderlig
- Skaber en utryghed blandt passagererne
- Omtaler kolleger med øgenavn

Ovennævnte adfærd betragter X Kommune som værende uacceptabel og kan, ved nye tilfælde, have ansættelsesretlige konsekvenser for din ansættelse ved B, X Kommune. Der henvises i øvrigt til udleveret referat af tjenstlig samtale i dag, den 18. september 2020.”

Ligeledes den 5. oktober 2020 var der – ifølge et referat af 6. oktober 2020 – et opstartsmøde vedrørende din tilbagevenden til arbejde på C. Du skulle således begynde den 8. oktober 2020, og i hele oktober skulle du følge chefkaptajnens tårnplan. Ultimo oktober ville der blive afholdt et evalueringsmøde med henblik på drøftelse af både arbejdsopgaver og arbejdsmiljø.

I en mail af 27. oktober 2020 sendte chefkaptajnen på C sin evaluering af din indsats på C i oktober til bl.a. direktøren for B. Det blev anført, at du i perioden havde fungeret som overstyrmand, og at du havde passet dine vagter og pligter, som det blev forventet. Det blev også anført, *at* han savnede engagement og initiativ fra dig, *at* du ikke havde deltaget aktivt i problemløsninger, og *at* kollegaer havde givet udtryk for, at de ikke mere havde tillid til dig, hvilket kunne give et meget dårligt arbejdsklima. Det blev bemærket, at du den 26. oktober 2020 ”i grove træk” var blevet forelagt evalueringen.

Ligeledes den 27. oktober 2020 skrev du bl.a. følgende til direktøren for B:

”Jeg finder det helt rimeligt at mine navigatørkollegaer havde en holdning til mine synspunkter, til gengæld finder jeg det urimeligt at deres holdninger skal have ansættelsesretlige konsekvenser for mig.

Personligt har jeg gennem de sidste par måneder bevist at jeg har kunnet lægge corona sagen bag mig.

At sagen nu igen åbnes, gør mig mere utryg og jeg beder venligst om at medbringe en bisidder til mødet i morgen.

Ovenstående genåbning af sagen betragter jeg som et brud på hvad vi aftalte på mødet den 18. september 2020. Her var aftalen at vi skulle tænke fremad og lægge sagen bag os.

Jeg agter at møde ind på min planlagte tårn på C søndag den 1. november 2020 med mindre I oplyser mig om at jeg skal evalueres en fjerde gang andet sted. Jeg gør opmærksom på at jeg er tårnplanlagt i november og at jeg er fastansat og ikke prøveansat. ”

Den 28. oktober 2020 blev der afholdt et evalueringsmøde efter din tilbagevenden til C, hvor bl.a. du, din bisidder og direktøren for B deltog. Det fremgår af et referat fra mødet, at det var besluttet, at du skulle overgå fra tjeneste på C til færgen D hos rederiet B, og at du var utilfreds hermed. Der blev om baggrunden for beslutningen henvist til bl.a. arbejdsmiljøet, og til at det ikke var lykkedes at få genoprettet tilliden til dig fra de andre skibsførere.

Der var herefter en korrespondance mellem bl.a. din bisidder og B om flytningen af dit tjenestested. Du (og din bisidder) gjorde over for B gældende bl.a., at B ikke havde gjort et oprigtigt forsøg på at få samarbejdet til at fungere på C, hvorfor I gjorde indsigelser mod ændringen af dit tjenestested.

I begyndelsen af november 2020 blev du igen sygemeldt, og den 13. november 2020 skrev du til B, at du fortsat var syg.

Den 9. november 2020 klagede du til mig over X Kommune.

Under henvisning til, at du havde været sygemeldt siden 5. november 2020, og at der var fremsendt en varighedserklæring fra din egen læge med status ”varighed ukendt”, blev du af B den 8. december 2020 indkaldt til en sygesamtale den 11. december 2020.

Den 11. januar 2021 sendte du mig en kopi af B’s brev af 6. januar 2021 til dig om påtænkt afskedigelse. Det fremgår af brevet, at B påtænkte at afskedige dig fra din stilling som overstyrmand med den begrundelse, at dit fravær ikke var foreneligt med den daglige drift.

Du meddelte den 14. januar 2021 telefonisk en af mine medarbejdere, at du alene havde sendt en kopi af B’s brev af 6. januar 2021 til min orientering, da din fagforening tog sig af afskedigelsessagen.

Den 9. februar 2021 bad jeg X Kommune om en udtalelse i sagen. Jeg bad særligt om, at X Kommune i udtalelsen til mig gjorde nærmere rede for det retlige og faktiske grundlag for de beslutninger og afgørelser, som kommunen havde truffet vedrørende dit ansættelsesforhold, og om kommunen havde inddraget hensynet til offentligt ansattes ytringsfrihed i forbindelse hermed.

Jeg bad i den forbindelse om, at X Kommune i sin udtalelse præciserede, hvilke skrivelser og hvilken adfærd der dannede grundlag for tjenestefritagelsen. Jeg bad også om, at kommunen præciserede, hvilket eller hvilke Facebook-opslag der dannede grundlag for advarslen til dig. Jeg bad endvidere om, at kommunen nærmere redegjorde for, om og i givet fald på hvilken måde kommunen mente, at dine Facebook-opslag og eventuelle andre ytringer overskred grænserne for din ytringsfrihed som offentligt ansat.

Jeg bad samtidig om X Kommunes bemærkninger til, om det var kommunens opfattelse, at offentligt ansattes ytringsfrihed begrænses af en loyalitetspligt. Herudover bad jeg om, at kommunen i forbindelse med sin redegørelse om grundlaget for flytningen af dig fra C til D kom ind på, om flytningen var en (indirekte) følge af dine ytringer på Facebook.

Den 23. februar 2021 oplyste X Kommune telefonisk en af mine medarbejdere om, at du nu var blevet afskediget af andre grunde end dine ytringer.

I en udtalelse af 4. marts 2021 har X Kommune/B anført bl.a. følgende:

”3. Grundlag for de beslutninger og afgørelser som vi har truffet.

Tjenestefritagelsen

Beslutningen vedrørende tjenestefritagelsen er truffet ud fra ledelsens vurdering af, at hans adfærd i forbindelse med hans ytringer både eksternt og internt i rederiet findes uacceptable. Samtidig med hans bekymrende adfærd og hans egen beskrivelse af hans helbredstilstand i mail af 18. maj 2020, var vi usikre på om han kunne opfylde de sikkerhedsmæssige krav der er forbundet med arbejdet ombord på færgen.

Vi har på møde den 12. maj 2020 forsøgt at drøfte sagen og få den lukket.

Advarslen.

Advarslen blev givet med baggrund i X Kommunes personalepolitik og ’God adfærd i det offentlige’, hvor vi ikke mener, at han overholder den omgangstone vi i X Kommune ønsker, at have blandt kollegaer/fra officer til menige medarbejdere og det finder vi uacceptabelt.

Begrundelsen for at, vi skriver at han er illoyal er, at A d. 20. maj 2020 udstiller os som uhæderlige på trods af, at han på møde den 12. maj 2020 har fået forklaret sagens rette sammenhæng. Han omtaler en menig kollega med øgenavne (’færgelægen’ og ’Termometeret’) på Facebook og det anser vi for illoyalt over for kollegaen. Vi har ansvaret for kollegaens arbejdsmiljø og kan derfor ikke acceptere en sådan adfærd. I et lille samfund som vores, så ved alle, hvem pågældende kollega er, så derfor er det ikke nødvendigt at A i opslagene navngiver en person.

Vi henviser til referat fra tjenstlig samtale den 18. september 2020, hvor såvel A som hans faglige organisation anerkender at A tildeles en advarsel.

Flytning til D.

Her har vi brugt ledelsesretten til at omplacere A efter prøveperioden på C til et andet skib.

Han blev arbejdsprøvet i oktober 2020 på C, men på baggrund af evalueringen fra chefkaptajnen, besluttede direktøren at flytte A til færgen D. Denne aftale blev indgået på den tjenstlige samtale den 18. september 2020 med A.

Vi har ledelsespligten til at udbedre dårligt arbejdsmiljø – dette har vi efter vores opfattelse, i denne situation gjort ved at flytte A til D.

Præcisering af skrivelser og adfærd – vedr. tjenestefritagelse.

A's tone i sine mails kan vi ikke acceptere, det er det vi mener med adfærden, og det er på den baggrund, at vi ønsker at drøfte sagen med ham.

...

Præcisering af Facebook opslag der danner grundlag for advarslen.

...

Redegør for, hvordan A's Facebook opslag og ytringer overskrider grænserne for hans ytringsfrihed som offentlig ansat.

A's illoyale optræden består i, at A i sit Facebook opslag den 20. maj 2020 benævner arbejdsgiver som uhæderlig med baggrund i, at arbejdsgiver har søgt dagpengerefusion. A er på møde den 12. maj 2020 blevet gjort opmærksom på sagens rette sammenhæng, og blev tilbudt at komme på kontoret og se, hvordan der bliver indberettet i fraværssystemet og slettet igen. (...).

Vi mener derfor, at A på det tidspunkt han skriver opslaget, vidste at hans påstand om at arbejdsgiver er uhæderlig er usand.

Bemærkninger til ansattes ytringsfrihed.

Som udgangspunkt så begrænses ytringsfriheden ikke af en loyalitetspligt, hvis man holder sig inden for rammerne af ytringsfriheden. I denne sag hænger illoyalitet sammen med, at A som officer har kaldt en menig kollega ved øgenavn på Facebook den 20. maj 2020. Det betragter vi ikke som værende inden for ytringsfrihedens rammer, men som en illoyal adfærd over for en menig kollega. Derudover har A kaldt arbejdsgiver uhæderlig på trods af, at han kendte sagens rette sammenhæng. Dette betragter vi som en urigtig oplysning om arbejdsgiver.

Redegørelse for grundlaget for flytningen.

Flytningen er afledt efter en måneds arbejdsprøvning på C, hvor chefkaptajnen melder tilbage, at han ikke mener, at de kan fortsætte samarbejdet med A. På baggrund heraf og med henvisning til aftale fra den tjenstlige samtale den 18. september 2020 beslutter direktøren derfor, at flytte A til en af tvillingefærgerne (D). Direktøren føler sig forpligtet til at løse arbejdsmiljømæssige problemer for såvel A som for den øvrige besætning.

Flytning til D er ikke fra arbejdsgivers side sket på baggrund af A's udtalelser eller opslag på Facebook, men på grund af arbejdsmiljø problematikken. ”

Den 10. marts 2021 sendte du mig dine bemærkninger til X Kommunes udtalelse af 4. marts 2021 og anførte bl.a. følgende:

”Advarslen

X Kommune skriver at jeg den 18. september 2020, sammen med min faglige organisation, anerkender advarslen. På dette tidspunkt kendte jeg ikke ordlyden og omfanget af advarslen. Jeg gjorde udtrykkelig, sammen med min bisidder, opmærksom på at det var under forudsætning af ordlyden i advarslen.

Jeg er aldrig blevet gjort bekendt med at skulle have kaldt (...) for ’termometret’. Jeg er vidende om at hun, af forskellige grunde, er blevet tildelt denne betegnelse af besætningen på færgen E i forlængelse af mailtråden ’En meget utryg hverdag’. Det skal bemærkes at en væsentlig del af personalet, inklusiv jeg selv, på rederiets færger og på rederikontoret, har kælenavne.

Betegnelsen ’Færgelæge’ har jeg brugt med henblik på at anonymisere ledelsens misbrug af en lægmand, til at fremstille mig som en der udsatte passagerer og besætning for fare. Jeg har udelukkende bebrejdet ledelsen at de var medvirkende til at videre give personfølsomme oplysninger om mit helbred.

Min indsigelse til den påtænkte advarsel gik blandt andet ud på at jeg havde forsøgt at berolige passagererne med oplysning om at jeg ikke havde haft corona. Mine indsigelser til den påtænkte advarsel blev ikke inddraget i den endelige advarsel.

...

Mødet den 12. maj 2020

Efter, over tid, at være negligeret af B’s ledelse, kommer der et møde i stand den 12. maj 2020. Det var et meget kort møde mellem en ankomst og en afgang. Jeg havde håbet at mødet skulle handle om den utryghed der opstod på C i forlængelse af mailen ’En meget utryg hverdag’. I stedet blev tiden brugt til (...) bortforklaringer omkring en fejlagtig ansøgning om sygedagpenge refusion. Hun nåede at ændre forklaring flere gange i den korte tid mødet varede. (...) skriver at man forsøgte at få sagen lukket på mødet. Det skal i denne forbindelse nævnes at han ikke deltog i mødet. Det er rigtigt at jeg blev inviteret til at komme ind på B’s kontor for at blive bekendt med deres måde at indberette sygefravær på. Via aktindsigt hos Y kommune er jeg nu bekendt med hvordan mine ikke eksisterende sygedage, karantæne dage og ’symptomer’ på COVID 19 er blevet indberettet.”

Den 22. april 2021 bad jeg X Kommune om kommunens eventuelle bemærkninger til dine bemærkninger af 10. marts 2021 og om en supplerende udtalelse. Jeg skrev bl.a. følgende:

”1.1. Anmodning om en supplerende udtalelse om sagen

1.1.1. Tjenestefritagelsen den 28. maj 2020

...

Jeg beder X Kommune om at præcisere, hvilke udsagn i de pågældende mails der er indgået i vurderingen af, om A skulle fritages fra tjeneste. Jeg beder endvidere kommunen præcisere, hvilke 'eksterne' ytringer der er indgået i denne vurdering. Jeg beder også kommunen om at redegøre nærmere for kommunens overvejelser om, hvorvidt A kunne opfylde de nævnte sikkerhedsmæssige krav.

1.1.2. Advarslen af 5. oktober 2020

Som grundlag for advarslen har X Kommune i sin udtalelse af 4. marts 2021 henvist til A's Facebook-opslag af 20. maj 2020. Jeg har forstået det sådan, at kommunen hermed henviser til det udaterede Facebook-opslag, der er vedlagt som bilag 6 til kommunens udtalelse.

Kommunen har i sin udtalelse samtidig henvist til, at kommunen 'ikke mener, at A overholder den omgangstone vi i X Kommune ønsker, at have blandt kolleger/fra officer til menige medarbejdere', og at kommunen finder dette uacceptabelt. Kommunen har i den forbindelse henvist til sin personalepolitik og til vejledningen 'God adfærd i det offentlige'.

Det fremgår af advarslen, at A's 'illoyale adfærd' er kommet til udtryk gennem hans Facebook-opslag, hvor han efter kommunens opfattelse bl.a. '[s]kaber en utryghed blandt passagererne'. Jeg har også i denne sammenhæng forstået det sådan, at kommunen hermed henviser til det udaterede Facebook-opslag, der er vedlagt som bilag 6 til kommunens udtalelse.

Jeg beder kommunen om supplerende at redegøre for, hvorledes kommunen finder, at Facebook-opslaget skaber utryghed blandt passagererne.

1.1.3. Særligt om oplysninger om sygedagpengesagen

...

Jeg beder på den baggrund X Kommune om at redegøre for forløbet med kommunens ansøgning til Y Kommune om sygedagpengerefusion, herunder hvornår og på hvilket grundlag ansøgningen blev indgivet, og sagen blev afsluttet.

Jeg beder endvidere kommunen om at oplyse, på hvilken måde A på tidspunktet for sit Facebook-opslag den 20. maj 2020 var blevet 'gjort opmærksom på sagens rette sammenhæng'. Jeg beder om, at kommunen i den forbindelse redegør for indholdet af mødet den 12. maj 2020 og eventuelle andre samtaler med A herom.

I en udtalelse af 26. maj 2021 har X Kommune/B anført bl.a. følgende:

"1.1.1. Tjenestefritagelsen den 28. maj 2020.

I mail af 18. maj 2020 skriver A til Kommunaldirektør (...):

'Set ud fra et menneskeligt synspunkt, så er jeg SYG, bange for at tage til X, angst, ryster og kaster op. Har ladet mig fortælle at hvis man af hele sit hjerte hellere vil dø end at rejse til X, så er man

syg. Dette har jeg fra en mere kompetent person end vores færgelæge. Jeg har brug for hjælp, og betragter min sygdom som en arbejdsskade. ' (...).

Hvis en ansat sender sådan en besked, så tager vi det meget alvorligt, og mener ikke, at vi kan overlade ansvaret til ham at tage vare på øvrig besætning og passagerer på en færge allerede 10 dage efter den afsendte mail. På den baggrund fritog vi ham fra tjeneste.

1.1.2. Advarslen af 5. oktober 2020.

I A's Facebook-opslag finder vi, at hans udtalelser er;

- direkte urigtige for så vidt angår udtalelsen om, at *'de har plattet min kommune for sygedagpengerefusion, uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne. Jeg frygter nu deres bananstatsmetoder og har søgt beskyttelse'*. På det tidspunkt, hvor A har lavet Facebook-opslaget vidste han, at sygeindberetningen var annulleret.
- A omtaler en kollega med øgenavne som 'færgelægen' og 'termometeret'. I vores øjne er det krænken- de over for kollegaen, hvilket vi ikke kan acceptere.
- Med hans 'advarsel' på Facebook skaber han utryghed omkring hans arbejdsplads og om at han rejser som corona-ramt. Efter vores opfattelse sker det på en ikke-saglig måde.

...

1.1.3. Særligt om oplysninger om sygedagpengesagen.

På baggrund af de retningslinjer om indberetning vedr. Corona der var udsendt til alle afdelinger i X Kommune, har (...) indberettet A som 'hjemsendt Covid-karantæne' den 1. april 2020.

Efter henvendelse fra A og efterfølgende Y Kommune, blev det på møde den 12. maj 2020, hvor A, bisidder (...), Chefkaptajn (...) og (...) deltog, aftalt at den indberetning blev slettet igen. Det fremgår af bilag nr. 5 i første høring af 4. marts 2021, at indberetningen blev slettet få timer efter mødet samme dag.

På baggrund af indberetningen den 1. april 2020 genererede kommunens fraværssystem en dagpengesag og som automatisk søgte om refusion hos Y Kommune. Indberetningen er udelukkende foregået, fordi man var blevet bedt om, at alt blev indberettet, fordi man i starten af Corona nedlukningen ingen erfaring havde omkring Covid-19, og derfor på landsplan ville have indberettet alt særskilt omkring Covid-19.

(...) har meddelt A, at der ikke fremsendes en faktura til Y kommune, men at det blot er en registre- ring. Hele indberetningen er slettet og refusion er efter aftale med Y Kommune sendt retur.

På mødet den 12. maj 2020 blev ovenstående aftalt mundtligt. Der foreligger ikke referat fra dette møde, men afslutningsvis på mødet, spurgte bisidder (...); 'Vil du tage imod det tilbud (...) giver dig om at komme på kontoret, og se hvordan man indberetter i fraværssystemet'. Dette ville A ikke svare på. Derfor vidste A det, da han skrev sit Facebookopslag den 20. maj 2020. "

Den 12. juni 2021 sendte du mig dine bemærkninger til X Kommunes udtalelse af 26. maj 2021 og anførte bl.a. følgende:

”Jeg finder det besynderligt at X Kommune mere end et år efter min fritagelse for tjeneste, fremkommer med nye begrundelser herpå. Begrundelser som de tilsyneladende ikke mener jeg skulle være gjort bekendt med for længst.

...

X kommune skriver til Ombudsmanden at jeg kendte sagens ’rette sammenhæng’ med hensyn til sygedagpenge sagen. Den såkaldte rette sammenhæng, hvis det skulle være den at kommunens system ’automatisk genererer’ en sygefraværsperiode på 13 dage med en start og en slutdato, har jeg aldrig nogen sinde hørt om. Jeg ved gennem min hjemkommune at man stadig manuelt skal indtaste datoer.”

Jeg sendte den 24. juni 2021 en kopi af dine bemærkninger af 12. juni 2021 med bilag til X Kommune.

Den 29. juni 2021 skrev X Kommune i en mail bl.a. følgende til mig om mødet den 12. maj 2020:

”Der afholdes et møde, hvor (...) bl.a. beklager fejlen omkring indberetning af Covid-19 relateret sygdom med heraf anmodning om dagpengerefusion hos A’s hjemstedskommune (Y). (...) bekræfter over for A at indberetningen vil blive fjernet når (...) kommer tilbage til kontoret. (...) forklarer A arbejdsgangen omkring indberetning af sygdom/anmodning om refusion og tilbyder A at komme ind på kontoret og se systemet og A’s egen sag. Dette tilbud anbefaler A’s bisidder (...) at A tager imod, men A afslår.”

Jeg sendte dig den 6. juli 2021 til orientering en kopi af X Kommunes mail af 29. juni 2021.