

Udskriftsdato: lørdag den 13. juni 2026

FOU nr 2020.36 (Gældende)

2020-36. Kritiske indlæg om DSB under faglig konflikt overskred ikke 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

2020-36. Kritiske indlæg om DSB under faglig konflikt overskred ikke grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed

Under en faglig konflikt om indgåelsen af nye lokalaftaler for ansatte i DSB skrev en togfører et blogindlæg og en mail, hvori togføreren kritiserede bl.a. DSB's ledelse.

I blogindlægget, som blev offentliggjort via en netavis, beskrev togføreren sit arbejde gennem en generaliseret, polemisk og til dels overdreven karakteristik af nogle arbejdssituationer.

I mailen, som togføreren sendte til en områdechef i DSB og en række andre adressater inden for og uden for DSB, 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.

Efter DSB's opfattelse overskred blogindlægget og mailen grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og togføreren blev derfor tildelt en advarsel.

Ombudsmanden fandt derimod ikke, at 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.

Efter ombudsmandens opfattelse var ytringerne i sammenhængen ikke urimeligt grove, ligesom der ikke var grundlag for at antage, at togføreren havde beskyldt områdechefen for at begå strafbare forhold i form af ærekrænkelser.

På den baggrund fandt ombudsmanden det kritisabelt, at DSB havde meddelt togføreren en advarsel. Da DSB under sagens forløb havde tilbagekaldt advarslen, foretog ombudsmanden sig ikke mere i sagen.

(Sag nr. 20/00186)

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

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens baggrund

1.1. Du er ansat som togfører i DSB og har været ansat siden 1998.

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 togførere og lokomotivførere.

Den 18. november 2018 skrev du – med henvisning til forhandlingerne – et blogindlæg med overskriften ”Togfører til cheferne: Smid habitten og kom ned i maskinrummet” på avisen.dk, jf. nærmere under pkt. 1.2 nedenfor.

Den 14. december 2018 skrev du endvidere – bl.a. med henvisning til forhandlingerne – en mail til en områdechef i DSB med overskriften: ”Veteraner bliver behandlet respektløst af DSBledelse”. Du sendte samtidig denne mail til orientering (c.c.) til en række adressater inden for og uden for DSB, jf. nærmere under pkt. 1.3 nedenfor.

Den 15. januar 2019 indkaldte DSB dig til en samtale, der blev afholdt den 18. januar 2019. Under samtalen den 18. januar 2019 modtog du et partshøringsbrev af 16. januar 2019 om, at DSB påtænkte at give dig en advarsel. Af partshøringsbrevet – som er gengivet i sagsfremstillingen nedenfor – fremgik det, at DSB havde ”en forventning om, at du udviser loyalitet og respekt over for virksomheden, og ikke foretager illoyale dispositioner, ligesom DSB forventer, at du loyalt bakker op om virksomheden, så længe du er i et ansættelsesforhold med DSB”. Brevet sluttede med følgende:

”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. Jeg skal minde dig om, at du qua dit ansættelsesforhold hos DSB er underlagt loyalitetspligt og at loyalitetspligten blandt andet indebærer, at du ikke må udtale dig negativt om virksomheden, om virksomhedens ledelse og virksomhedens ansatte overfor tredjemand.”

På baggrund af dine ytringer den 18. november og 14. december 2018 meddelte DSB dig den 5. februar 2019 en advarsel med henvisning til, ”at du ved din adfærd og dine handlinger (...) ikke [havde] efterlevet de forventninger DSB har til sine medarbejdere”, og at du havde ”overtrådt de retningslinjer der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed”. Endvidere fremgår bl.a. følgende af advarslen:

”(...) [DSB har] lagt vægt på at dine vendinger er udsældende, hånende og latterliggørende overfor DSB. Ligesom flere af dine ytringer er urimeligt grove.

Ligeledes finder DSB det uacceptabelt og særligt skærpende, at du på ukollegial vis, via e-mail nævner områdechef B ved navns nævnelse overfor tredjemand – herunder inddrager du blandt andet Forsvarsministeriet, Statsministeriet og Udenrigsministeriet i dine kritikpunkter af DSB og B.

Det er DSBs vurdering, at dine ytringer i flere tilfælde er urimeligt grove, særligt henset til den kontekst de fremsættes i, og det er DSBs vurdering at din adfærd i den forbindelse er grænseoverskridende uacceptabel.”

Den 8. marts 2019 klagede du til ombudsmanden over DSB's advarsel af 5. februar 2019. Den 9. oktober 2019 bad ombudsmanden DSB om en udtalelse om sagen.

Under sagens forløb besluttede DSB – efter en fornyet vurdering af sagens omstændigheder – at tilbagekalde advarslen med henvisning til bl.a., at DSB's partshøringsbrev til dig kunne efterlade indtryk af, at DSB havde tillagt din loyalitetspligt over for DSB betydning i forbindelse med vurderingen af, om dine ytringer var i strid med offentligt ansattes ytringsfrihed.

I en ny udtalelse til mig af 25. marts 2020 meddelte DSB imidlertid, at DSB fortsat anså de ytringer i blogindlægget af 18. november 2018 og i mailen af 14. december 2018, som lå til grund for advarslen, for urimeligt grove, og at du dermed efter DSB's opfattelse havde overskredet grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Jeg har på den baggrund fundet det rigtigst at fortsætte min behandling af sagen, selv om advarslen nu er ophævet.

1.2. I blogindlægget af 18. november 2018 med overskriften ”Togfører til cheferne: Smid habitten og kom ned i maskinrummet” havde du skrevet følgende:

”KÆRE TOPCHEFER i DI og DSB

Jeg henvender mig til jer, fordi I i disse dage sidder og forhandler med min fagforening Dansk Jernbaneforbund og som et erklæret mål vil fjerne lokoførerne, togførerne – maskinchefen fra deres eget maskinrum – selvom I INTET ved om det maskinrum.

Jeg byder jer hermed velkommen i virkelighedens maskinrum. På gulvet, hvor jeres egne børn render og skaber sig. Her er en invitation ned i den produktion, som I kun kender fra excelarkene.

Her brækker jeres unger sig på 'gulvet', mens I hygger jer med dyr rødvin betalt af de penge, som I vil spare fra selvsamme 'gulv'.

Jeg er ked af, at det er mig, der skal breake nyheden for jer, men DSB produktionen består faktisk af levende mennesker med rigtige levende familier. Der er børn, der skal hentes og bringes osv. Familietid der skal planlægges – hvornår skal der f.eks. bages pebernødder.

I SKAL spørge jer selv, om det er rimelige og fair forhold, I vil tromle igennem og påberåbe jer arbejdsgiverretten til 100 % kontrol over planlægning af arbejdstid, feriediktat, 9 arbejdsdage i træk og tidslommerne på 11 timer og 30 min, så man ikke har mulighed for at planlægge sin familietid. Og en danmarkshistorisk nedslagning af tillidsmandssystemet – medarbejdernes talerør.

Hør her: Vi kører folk i skole, på arbejde, på juleferie, til begravelse og barnedåb og tilbage. Vi kører med ALLE slags mennesker og til ALT muligt. Nu skal jeg fortælle jer en lillebitte del om arbejdslivet på gulvet i togdriften. Imens du ligger og sover, så kører jeg og mine kolleger ofte uregerlige teenagere hjem fra byen, som er så fulde at de næsten altid brækker sig på gulvet et sted i toget. En ting er næsten altid helt sikkert, toiletkummen bliver sjældent ramt i første hug. Hvis toilettet overhovedet er ledigt. Håndvasken bliver brugt engang imellem, med store synlige klumper udefinerbart stykke halvfærdiget indbagt pizza med spaghetti eller en halv durumrulle med shawarma. Trapper, sæder og gulvtæpper tager oftest kærligt og uden at kny imod strålerne, som kommer med et tryk som ville få (...) til at blive grøn af misundelse.

Og så må vi heller ikke glemme lugten... åh ja lugten er næsten det 'bedste'. Det er det, jeg glæder mig allermost til ved disse morgen/natture. Lugten af lort i alle former og farver kan jeg sagtens klare

(næsten), men lugten af andre menneskers bræk er det værste, jeg ved. Mine mavemusklers spænder eksplosivt hårdt, og hvis jeg ikke når at holde mig for næsen, så brækker jeg mig også imens jeg siger ja-tak til den billet, de var for fulde til at købe. Og hvis vi er rigtig rigtig heldige, sker kropstømningen i en af de små brækposer, der hænger under bordet. Er I klar over, hvor ulækkert det er? !?

JEG FÅR slet slet ikke nok i løn for at håndtere disse grænsesøgende, kropmulige og nærværhungrende store børn, der ikke kan styre deres branderter. Det kunne være JERES unger. Elitens unger er det ofte.

Jeg skal slås med 'overklassens' flabede, provokerende og antiautoritære unge der som trodsige børn modsætter sig konsekvenserne af deres handlinger. I vil tage ejerskab over et maskinrum, hvor vi på gulvet ikke hører hjemme. I er velkomne. Husk waders (bræktæt støvle, der går fra fødder til brystet). Smid habitten og hop i en DSB uniform. I vil planlægge produktionen til mindste detalje? Så kom herved og oplev, hvordan detaljerne ser ud i virkeligheden eller lugter. I er velkomne. Vi ses lørdag morgen kl. 0300 til briefing? Det er en aftale! !

Og så vil man stække fagforeningsarbejde med færre tillidsmænd. Er det fair og rimelige forhold? Og ikke mindst er det en klog og intelligent måde at gøre det på? At fjerne al menneskelig medarbejderindflydelse på en så levende, organisk og menneskelig produktion som DSB jo er.

MIG OG mine kolleger holder Danmark kørende 365 dage om året alle døgnets timer, jul, nytår og alle weekender også, mens I med kontormødetider ligger og sover. Det har vi selv valgt, og man vænner sig til det. Det bliver lidt en livsstil. Men der er mange festligheder i familien, man må sige nej til, fordi man skal arbejde. Sådan er jobbet, ligesom mange andre steder. Hospitaler, plejehjem eller politiet osv. I holder weekend HVER lørdag og søndag med JERES familie, noget som vi alle ønsker. Men nu vil I fratage MIG tid væk fra mine børn, når de har fri fra skole, i de såkaldte skubbeweekender. Nu skal jeg holde fri fredag/lørdag eller søndag/mandag. Du vil som arbejdsgiver påberåbe dig retten til at placere mine ferier, som det passer DIG. Det er i forvejen som menneske med familieliv en lidt presset livsstil. Og nu vil I gøre den endnu mere presset. Oven i hatten vil du i yderste konsekvens ha', at jeg ikke kender min mødetid mere end 5 dage frem, og på dag 6 vil du ha en tidslomme på 11-12 timer, så jeg ikke kan planlægge mit familieliv på disse dage. Far/mor skal stå til rådighed fra kl 08 til 1930. Først inden for de 5 dage ved jeg det. Stadigvæk kan det ændres. Hvornår kommer far mon hjem i dag? Han havde lovet at bage pebernødder med os. Jeg ELSKER at bage og lave mad med mine børn.

Det kunne da være værre – helt sikkert. Det kan altid blive værre. Der er altid nogle, der har det værre. Men bliver det retfærdiggjort af den grund. Hvis I ikke tager det her, så får I noget der er værre, synes mantraet at være. Er det fair og rimeligt?

GIV MIG nu lov til at gøre det, jeg er god til. I skal gøre os glade og trygge, så jeg kan give det videre til passagerne. Ikke smadre os i en forvejen presset livsstil. Giv nu lokomotivførerne lov til at blive i det maskinrum som er deres. Som ledere skal I gøre dem trygge og glade. De er jo trods alt maskincheferne. Selvom måske vil påstå noget andet. Men det er altså dem, der sidder på maskinen. Det er jo os, der leverer kerneproduktet. Jeres krav strider imod al sund fornuft. Hvorfor ikke bruge vores kompetencer til det fælles bedste. Det kan sku da kun gi et bedre slutprodukt. Hvis det altså er det, man er interesseret i. Hva' med et bedre Danmark? – et Fælles Danmark? Et Danmark for folket! ”

1.3. I din mail af 14. december 2018 med overskriften ”Veteraner bliver behandlet respektløst af DSBle-delse” havde du skrevet bl.a. følgende:

”Til rette vedkommende. (Veteraner andet afsnit)

Det er kommet undertegnede for øre, at der dagligt fra togpersonaleledere rundt om i det danske land, bliver påtalt hvis man som menig medarbejder synligt støtter den igangværende faglige kamp. En synlighed der manifesterer sig ved hjælp af et rødt såkaldt badge. Der står således med hvid skrift og jeg citerer: ’Støt medarbejderne’ ’FAIR FORHOLD’. Undertegnede tænker, at den systematiske irettesættelse af lønmodtagerne på gulvet må bero på en misforståelse. Efter at have nærstuderet uniformsreglementet kan jeg ikke finde hjemmel til sådan en disposition. Smykker og badges af PRIVAT karakter må dog ikke bæres på uniformen. Da denne fagforeningsrelaterede badge IKKE er af privat karakter, tværtimod, kan det ikke være i reglementet hjemmelen skal findes. Forklar venligst hvor hjemmelen findes for denne disposition.

Endvidere forundres jeg over, at et veteranmærke som kun må bæres af vores allesammens udsendte soldater, som bliver sendt i krig af vores regering med livet som indsats også får påtalt, at det må de ikke vise eller bære på DSB uniformen. Det til trods for at en tidligere forsvarsminister, som er stor tilhænger af jernbanedrift kvitterede med 2 spørgsmål til den danske soldat og veteran nu togfører i Fredericia om ’Hvor?’ og ’Hvornår?’ Og efterfølgende fik et anerkendende ’TAK, for indsatsen.’ Derudover får kræftframte familiers medlemmer som arbejder hos DSB at vide at de ikke må gå med knæcancerstjernen på deres DSB uniform. Hvorledes disse dispositioner bliver retfærdiggjort menneskeligt med eller uden lovhjemmel kan jeg ikke vide. Derfor spørger jeg. Det eneste JEG ved er at ordren kommer fra områdeleder B. Svar udbedes inden jul 2018. Personalet overlever det faglige...måske, men at behandle vores veteraner så respektløst er ikke bare uanstændigt, men også æreskrænkende.

PS. Forsvarsministeriet vil naturligvis blive informeret om denne praksis.”

Det fremgår af mailen, at den blev sendt til en områdechef i DSB. Du sendte samtidig mailen til orientering (c.c.) til tre ansatte i DSB, herunder DSB’s administrerende direktør, og til Bestyrelsesforeningen, DI, Veterancenteret, Forsvarsministeriet, Danmarks Veteraner, Veteranstøtten, et folketingsmedlem, Statsministeriet og Udenrigsministeriet.

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

2. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

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. 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.

2.2. 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, 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.

2.2.3. 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 ringeagtstyrringer 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.”

2.2.4. 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!”.

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 havde ombudsmanden imidlertid 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.

2.2.5. 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 blev dette forhold ikke ændret 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.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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.

Ombudsmanden henviste bl.a. til udtalelsen FOB 1995.381, hvor der fremgår bl.a. følgende om, hvornår fremsættelse af ukorrekte oplysninger i forbindelse med ytringer fremsat på egne vegne kan udgøre en tjenesteforseelse:

”Efter min mening må udgangspunktet 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. Ombudsmanden henviste til, at offentligt ansatte må kunne udtrykke sig i f.eks. skarpe og polemiske vendinger, når de deltager i den offentlige debat om deres arbejdsplads, og at der også må være rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ytringen ikke derved bliver åbenbart urigtig eller urimeligt grov. Den loyalitetspligt, som i almindelighed består i et offentligt ansættelsesforhold, kunne ikke pålægge den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden end dem, der udtrykkeligt følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. Kommunen burde derfor ikke have henvist til praktikantens loyalitetsforpligtelse.

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.

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. DSB's synspunkter

Som begrundelse for, at dine ytringer i blogindlægget og mailen overskrider rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed, har DSB anført bl.a., at ytringerne er udsældende, hånende og latterliggørende over for DSB, og at de i flere tilfælde er urimeligt grove særligt henset til den kontekst, de fremsættes i. DSB har navnlig henvist til, at dine ytringer bl.a. indeholder ”grundløse beskyldninger” rettet mod DSB's kunder, DSB's ledelse og en områdechef i DSB, hvis navn du ifølge DSB på ”ukollegial vis” har nævnt i mailen af 14. december 2018.

Om blogindlæggets omtale af DSB's kunder har DSB anført bl.a., at der er tale om "urimelige grove beskyldninger, idet der bl.a. [er] tale om generaliserende, fornærmende og fordømmende ytringer (...), som hverken kan dokumenteres eller sandsynliggøres", og som er "egnet til at stille DSB i et meget dårligt lys og dermed potentielt egnet til at skade DSB".

For så vidt angår din bemærkning i blogindlægget om, at der foregår en "danmarkshistorisk nedslagning af tillidsmandssystemet", har DSB anført bl.a., at beskyldningerne er urigtige, og at der er tale om "urimelig grove beskyldninger, idet der bl.a. [er] tale om en udskældende kritik af DSB's ledelse relateret til forhandlingerne om en ny tillidsrepræsentant-aftale". DSB har i den forbindelse bl.a. forklaret, at DSB, inden for overenskomstens rammer, havde stillet forslag om reduktion af antallet af tillidsvalgte, men at DSB under forhandlingerne valgte at imødekomme Dansk Jernbaneforbunds krav om et større antal.

DSB har for så vidt angår din mail af 14. december 2018 særligt henvist til, at DSB forstod dine ytringer sådan, at du beskyldte en områdechef i DSB for "at begå strafbare forhold i form af æreskrænkelser", og at det efter DSB's opfattelse var uacceptabelt og særligt skærpende, at du udbredte "en sådan beskyldning, der hverken er dokumenteret eller sandsynliggjort, til en videre og reelt ubestemt kreds".

Jeg henviser i øvrigt til sagsfremstillingen bagest i udtalelsen, som gengiver uddrag af DSB's udtalelser.

4. Min vurdering

4.1. Afgrænsningen af min undersøgelse

Det er 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, således som de er beskrevet i Justitsministeriets vejledning som gengivet ovenfor under pkt. 2.1 og i ombudsmandens udtalelser i bl.a. [FOB 98.319](#), [FOB 2018-8](#) og [FOB 2019-18](#).

Jeg har forstået på DSB's udtalelse til mig, at DSB er enig heri.

Min undersøgelse af sagen angår på den baggrund alene, om det er korrekt, når DSB fastholder, at dine ytringer i blogindlægget og mailen havde en sådan form og indeholdt en sådan kritik af DSB og DSB's kunder, at de overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og at DSB af denne grund havde grundlag for at tildele dig en advarsel.

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.

Jeg har ikke som led i min undersøgelse taget stilling til f.eks. DSB's uniformsreglement eller DSB's opslag af 27. december 2018 herom.

4.2. Nærmere om offentligt ansattes ytringsfrihed

Som anført i pkt. 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.

Det ligger uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at ”fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit 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.

Offentligt ansatte må 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 ringeagtstytringer 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 eller åbenbart urigtig, 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. 2.2 ovenfor.

4.3. Blogindlægget af 18. november 2018

Blogindlægget af 18. november 2018 fremstår som et indlæg i den offentlige debat om den faglige konflikt, der på daværende tidspunkt var mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund. Det fremgår således af indlægget, at det var rettet mod DSB's ledelse (og ledelsen i DI) i anledning af forhandlingerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund, og at du var utilfreds med de krav, som DSB fremsatte i disse forhandlinger.

I blogindlægget belyste du – bl.a. gennem en generaliseret, polemisk og til dels overdreven karakteristik af nogle ubehagelige og krævende arbejdssituationer – karakteren af det arbejde, som du varetager som togfører i DSB.

På denne baggrund må blogindlægget ses som et udtryk for din personlige opfattelse af bl.a. forhandlingerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund og af dine arbejdsvilkår i det daglige.

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

En række af ytringerne i blogindlægget – herunder dem, der er fremhævet af DSB, jf. pkt. 3 ovenfor – kan opfattes som skarpe og stærkt kritiske. Jeg er imidlertid ikke enig med DSB i, at ytringerne er urimeligt grove og derved overskrider rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg forstår dit indlæg således, at de ytringer, som DSB har fremhævet – i ordlyd og sammenhæng – retter sig mod en ubestemt gruppe af passagerer og DSB's ledelse som institution. Jeg mener derimod ikke, at de er udtryk for beskyldninger rettet mod enkeltpersoner, som det var tilfældet i sagen FOB 2017-1, der er omtalt i pkt. 2.2.3 ovenfor.

Efter min opfattelse må dine ytringer om unge passagerers opførsel i toget således ses som en generaliseret, polemisk og overdreven karakteristik af nogle ubehagelige og krævende arbejdssituationer, som i sammenhængen skulle tjene til at belyse dine arbejdsvilkår, som du opfatter dem. Jeg deler følgelig ikke den forståelse, som DSB synes at have lagt til grund i sin udtalelse til mig af 19. november 2019, om, at du har fremsat en beskyldning om, at netop DSB's ledelses børn har brækket sig i togene og kørt uden billet. Jeg har i den forbindelse henset til, at du andetsteds i indlægget skriver: ”Det kunne være jeres unger. Elitens unger er det ofte”.

Bemærkningen om, at der var tale om ”en danmarkshistorisk nedslagning af tillidsmandssystemet”, må efter min opfattelse forstås som en – nærmest karikeret – beskrivelse af din personlige opfattelse af DSB's synspunkter i forbindelse med de nævnte forhandlinger, der har til formål at tegne et tydeligt billede af dine synspunkter.

Samlet set ligger blogindlægget efter min opfattelse på den baggrund 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.

4.4. Din mail af 14. december 2018

Din mail af 14. december 2018 blev sendt ikke alene til ansatte i DSB, men tillige til personer, myndigheder og organisationer uden for DSB. Uanset at den blev stilet til en områdechef i DSB, må ytringens retmæssighed herefter bedømmes efter de almindelige regler for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Mailen indeholder bl.a. en kritik af DSB's håndhævelse af uniformsreglementet, hvorefter badges eller lignende ikke må bæres på uniformen. Du tilkendegav således i mailen bl.a., at DSB's håndhævelse af uniformsreglementet var udtryk for en ”respektløs” behandling af ”vores veteraner” og ”ikke bare [er] uanstændigt, men også æreskrænkende”. Også denne mail fremstår som din personlige opfattelse og vurdering af DSB's ledelsesmæssige dispositioner.

Efter min opfattelse må de nævnte ytringer læses som udtryk for, at det er din opfattelse, at DSB med sin håndhævelse af uniformsreglementet ikke har vist veteranerne den respekt, som de fortjener. Du har således også under sagens behandling nærmere forklaret, at din hensigt med at anvende ordet ”æreskrænkende” alene var ”at lade forstå, at [du] mener, at det er voldsomt stødende og en krænkelse for en veteran, som har sat sit liv og færlighed på spil for Danmark, (...), at skulle opleve, at blive bedt om at fjerne det lillebitte mærke, som er en lille anerkendelse fra staten, og som kun bæres af veteraner”.

Ytringerne giver efter min opfattelse hverken efter deres ordlyd eller i øvrigt grundlag for at antage, at du som anført af DSB beskyldte en områdechef i DSB for ”at begå strafbare forhold i form af æreskrænkelser”. Jeg har i den forbindelse lagt vægt på, at de enkelte ytringer må vurderes som led i mailens samlede tekst, at der ikke er en direkte angivelse af, at en navngiven områdechef har optrådt ærekrænkende, at mailen havde karakter af en generel kritik af DSB’s håndhævelse af uniformsreglementet, og at ytringen ”at behandle vores veteraner så respektløst er ikke bare uanstændigt, men også æreskrænkende”, må forstås i overensstemmelse hermed.

Set i sammenhæng med mailens øvrige tekst må din ytring herom efter min opfattelse således anses for rettet mod DSB’s ledelse som sådan. Det kan herefter ikke føre til en anden vurdering, at du i mailen anførte en områdechefs navn og sendte mailen direkte til den pågældende.

Endelig har jeg ikke fundet det afgørende, om ”ordren” om at håndhæve uniformsreglementet reelt var udstedt af den navngivne områdechef eller af andre i DSB’s ledelse. Jeg henviser til, at DSB havde mulighed for at berigtige et sådant forhold over for modtagerne af mailen, og at DSB ikke har gjort gældende (og godtgjort), at du bevidst afgav åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for dit eget arbejdsområde.

På den baggrund mener jeg ikke, at ytringerne i din mail af 14. december 2018 er så grove, at de overskrider grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

4.5. Sammenfattende konklusion

Som anført i pkt. 4.3-4.4 ovenfor er det min opfattelse, at dine ytringer i blogindlægget af 18. november 2018 og mailen af 14. december 2018 ikke overskrider grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Der er derfor efter min opfattelse tale om lovlige ytringer, og jeg finder det på den baggrund kritisabelt, at DSB tildelte dig en advarsel i anledning af ytringerne.

5. Afsluttende bemærkninger

Jeg har gjort DSB bekendt med min opfattelse af sagen. Da DSB har tilbagekaldt advarslen til dig, foretager jeg mig ikke mere i sagen.

Jeg har noteret mig, at DSB under sagen har revideret sine interne retningslinjer vedrørende de ansattes ytringsfrihed. Jeg har dog ikke i forbindelse med behandlingen af din sag haft anledning til at forholde mig til DSB’s reviderede retningslinjer.

Sagsfremstilling

Du er ansat som togfører i DSB og har været ansat siden 1998.

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 togførere og lokomotivførere.

Den 18. november 2018 skrev du et blogindlæg på avisen.dk, hvoraf følgende fremgik:

”Togfører til cheferne: Smid habitten og kom ned i maskinrummet!

...

KÆRE TOPCHEFER i DI og DSB

Jeg henvender mig til jer, fordi I i disse dage sidder og forhandler med min fagforening Dansk Jernbaneforbund og som et erklæret mål vil fjerne lokoførerne, togførerne – maskinchefen fra deres eget maskinrum – selvom I INTET ved om det maskinrum.

Jeg byder jer hermed velkommen i virkelighedens maskinrum. På gulvet, hvor jeres egne børn render og skaber sig. Her er en invitation ned i den produktion, som I kun kender fra excelarkene.

Her brækker jeres unger sig på ’gulvet’, mens I hygger jer med dyr rødvin betalt af de penge, som I vil spare fra selvsamme ’gulv’.

Jeg er ked af, at det er mig, der skal breake nyheden for jer, men DSB produktionen består faktisk af levende mennesker med rigtige levende familier. Der er børn, der skal hentes og bringes osv. Familietid der skal planlægges – hvornår skal der f.eks. bages pebernødder.

I SKAL spørge jer selv, om det er rimelige og fair forhold, I vil tromle igennem og påberåbe jer arbejdsgiverretten til 100 % kontrol over planlægning af arbejdstid, feriediktat, 9 arbejdsdage i træk og tidslommerne på 11 timer og 30 min, så man ikke har mulighed for at planlægge sin familietid. Og en danmarkshistorisk nedslagting af tillidsmandssystemet – medarbejdernes talerør.

Hør her: Vi kører folk i skole, på arbejde, på juleferie, til begravelse og barnedåb og tilbage. Vi kører med ALLE slags mennesker og til ALT muligt. Nu skal jeg fortælle jer en lillebitte del om arbejdslivet på gulvet i togdriften. Imens du ligger og sover, så kører jeg og mine kolleger ofte uregerlige teenagere hjem fra byen, som er så fulde at de næsten altid brækker sig på gulvet et sted i toget. En ting er næsten altid helt sikkert, toiletkummen bliver sjældent ramt i første hug. Hvis toilettet overhovedet er ledigt. Håndvasken bliver brugt engang imellem, med store synlige klumper udefinerbart stykke halvfordøjet indbagt pizza med spaghetti eller en halv durumrulle med shawarma. Trapper, sæder og gulvtæpper tager oftest kærligt og uden at kny imod strålerne, som kommer med et tryk som ville få (...) til at blive grøn af misundelse.

Og så må vi heller ikke glemme lugten... åh ja lugten er næsten det ’bedste’. Det er det, jeg glæder mig allermest til ved disse morgen/natture. Lugten af lort i alle former og farver kan jeg sagtens klare (næsten), men lugten af andre menneskers bræk er det værste, jeg ved. Mine mavemuskler spænder eksplosivt hårdt, og hvis jeg ikke når at holde mig for næsen, så brækker jeg mig også imens jeg siger ja-tak til den billet, de var for fulde til at købe. Og hvis vi er rigtig rigtig heldige, sker kropstømningen i en af de små brækposer, der hænger under bordet. Er I klar over, hvor ulækkert det er? !?

JEG FÅR slet slet ikke nok i løn for at håndtere disse grænsesøgende, kropmulige og nærværhungrende store børn, der ikke kan styre deres branderter. Det kunne være JERES unger. Elitens unger er det ofte.

Jeg skal slås med 'overklassens' flabede, provokerende og antiautoritære unge der som trodsige børn modsætter sig konsekvenserne af deres handlinger. I vil tage ejerskab over et maskinrum, hvor vi på gulvet ikke hører hjemme. I er velkomne. Husk waders (bræktæt støvle, der går fra fødder til brystet). Smid habitten og hop i en DSB uniform. I vil planlægge produktionen til mindste detalje? Så kom herved og oplev, hvordan detaljerne ser ud i virkeligheden eller lugter. I er velkomne. Vi ses lørdag morgen kl. 0300 til briefing? Det er en aftale! !

Og så vil man stække fagforeningsarbejde med færre tillidsmænd. Er det fair og rimelige forhold? Og ikke mindst er det en klog og intelligent måde at gøre det på? At fjerne al menneskelig medarbejderindflydelse på en så levende, organisk og menneskelig produktion som DSB jo er.

MIG OG mine kolleger holder Danmark kørende 365 dage om året alle døgnets timer, jul, nytår og alle weekender også, mens I med kontormødetider ligger og sover. Det har vi selv valgt, og man værner sig til det. Det bliver lidt en livsstil. Men der er mange festligheder i familien, man må sige nej til, fordi man skal arbejde. Sådan er jobbet, ligesom mange andre steder. Hospitaller, plejehjem eller politiet osv. I holder weekend HVER lørdag og søndag med JERES familie, noget som vi alle ønsker. Men nu vil I fratage MIG tid væk fra mine børn, når de har fri fra skole, i de såkaldte skubbeweekender. Nu skal jeg holde fri fredag/lørdag eller søndag/mandag. Du vil som arbejdsgiver påberåbe dig retten til at placere mine ferier, som det passer DIG. Det er i forvejen som menneske med familieliv en lidt presset livsstil. Og nu vil I gøre den endnu mere presset. Oven i hatten vil du i yderste konsekvens ha', at jeg ikke kender min mødetid mere end 5 dage frem, og på dag 6 vil du ha en tidslomme på 11-12 timer, så jeg ikke kan planlægge mit familieliv på disse dage. Far/mor skal stå til rådighed fra kl 08 til 1930. Først inden for de 5 dage ved jeg det. Stadigvæk kan det ændres. Hvornår kommer far mon hjem i dag? Han havde lovet at bage pebernødder med os. Jeg ELSKER at bage og lave mad med mine børn.

Det kunne da være værre – helt sikkert. Det kan altid blive værre. Der er altid nogle, der har det værre. Men bliver det retfærdiggjort af den grund. Hvis I ikke tager det her, så får I noget der er værre, synes mantraet at være. Er det fair og rimeligt?

GIV MIG nu lov til at gøre det, jeg er god til. I skal gøre os glade og trygge, så jeg kan give det videre til passagerne. Ikke smadre os i en forvejen presset livsstil. Giv nu lokomotivførerne lov til at blive i det maskinrum som er deres. Som ledere skal I gøre dem trygge og glade. De er jo trods alt maskincheferne. Selvom I måske vil påstå noget andet. Men det er altså dem, der sidder på maskinen. Det er jo os, der leverer kerneproduktet. Jeres krav strider imod al sund fornuft. Hvorfor ikke bruge vores kompetencer til det fælles bedste. Det kan sku da kun gi et bedre slutprodukt. Hvis det altså er det, man er interesseret i. Hva' med et bedre Danmark? – et Fælles Danmark? Et Danmark for folket! ”

Den 14. december 2018 sendte du en mail fra din DSB-mailadresse til en områdechef i DSB med emnet ”Veteraner bliver behandlet respektløs af DSBledelse”. Du sendte samtidig mailen til orientering (c.c.) til tre ansatte i DSB, herunder DSB's administrerende direktør, Bestyrelsesforeningen, DI, Veterancenteret, Forsvarsministeriet, Danmarks Veteraner, Veteranstøtten, et folketingsmedlem, Statsministeriet og Udenrigsministeriet. Du skrev følgende i mailen:

”Til rette vedkommende. (Veteraner andet afsnit)

Det er kommet undertegnede for øre, at der dagligt fra togpersonaleledere rundt om i det danske land, bliver påtalt hvis man som menig medarbejder synligt støtter den igangværende faglige kamp. En synlighed der manifesterer sig ved hjælp af et rødt såkaldt badge. Der står således med hvid skrift og jeg citerer: 'Støt medarbejderne' 'FAIR FORHOLD'. Undertegnede tænker, at den systematiske irettesættelse af lønmodtagerne på gulvet må bero på en misforståelse. Efter at have nærstuderet uniformsreglementet kan jeg ikke finde hjemmel til sådan en disposition. Smykker og badges af PRIVAT karakter må dog ikke bæres på uniformen. Da denne fagforeningsrelaterede badge IKKE er af privat karakter, tværtimod, kan det ikke være i reglementet hjemmelen skal findes. Forklar venligst hvor hjemmelen findes for denne disposition.

Endvidere forundres jeg over, at et veteranmærke som kun må bæres af vores allesammens udsendte soldater, som bliver sendt i krig af vores regering med livet som indsats også får påtalt, at det må de ikke vise eller bære på DSB uniformen. Det til trods for at en tidligere forsvarsminister, som er stor tilhænger af jernbanedrift kvitterede med 2 spørgsmål til den danske soldat og veteran nu togfører i Fredericia om 'Hvor?' og 'Hvornår?' Og efterfølgende fik et anerkendende 'TAK, for indsatsen.' Derudover får kræftramte familiers medlemmer som arbejder hos DSB at vide at de ikke må gå med knæcancerstjernen på deres DSB uniform. Hvorledes disse dispositioner bliver retfærdiggjort menneskeligt med eller uden lovhjemmel kan jeg ikke vide. Derfor spørger jeg. Det eneste JEG ved er at ordren kommer fra områdeleder B. Svar udbedes inden jul 2018. Personalet overlever det faglige...måske, men at behandle vores veteraner så respektløst er ikke bare uanstændigt, men også æreskrænkende.

PS. Forsvarsministeriet vil naturligvis blive informeret om denne praksis.

Bedste hilsener Togfører A

(privatadresse)

(telefonnumre)"

I et brev af 17. december 2018 svarede DSB's underdirektør dig på din mail af 14. december 2018 og forklarede DSB's opfattelse af, hvad der lå inden for DSB's uniformsreglement. I brevet skrev underdirektøren endvidere følgende til dig:

"Afslutningsvist skal jeg gøre opmærksom på, at det ikke er acceptabel kollegial adfærd, at navngive sin leder eller kollega i et offentlig opslag, uden aftale herom. Den form for kommunikation kan ikke have noget sagligt eller konstruktivt formål, og da det ikke er nødvendig for forståelsen af dine personlige holdninger, skal jeg venligst bede dig slette vedkommendes navn.

Hertil kommer, at det er mig, der har ansvaret for, at vores politikker overholdes, og derfor har påtalt, at uniformsbærende personale ikke må gå med personlige badges, uanset hvor velment deres budskab måtte være. Navngivelsen i dit offentlige opslag er således faktisk forkert."

I en mail af 18. december 2018 til DSB svarede du bl.a., at du i det efterfølgende offentlige opslag på Facebook af mailen af 14. december 2018 ikke havde anført områdechefens navn, idet du havde slettet navnet.

I mails af 20. og 21. december 2018 til DSB skrev du bl.a., at det aldrig havde været din intention at hænge nogen ud, og at den eneste grund til, at du havde skrevet mailen af 14. december 2018, var, at du ville påpege kritiske forhold. Du skrev også, at du var ked af det, og at du håbede, at du stadig havde et arbejde.

Den 15. januar 2019 indkaldte DSB dig til en samtale, der blev afholdt den 18. januar 2019. Under samtalen den 18. januar 2019 modtog du et partshøringsbrev af 16. januar 2019 om, at DSB påtænkte at give dig en advarsel. Af partshøringsbrevet fremgik bl.a. følgende:

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

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

I forbindelse med pålægget om ikke at benytte badge sammen med din uniform, har du skrevet en længere mail til B om, hvorvidt DSB har ageret i tråd med diverse regler, og du sætter spørgsmålstegn ved hvor hjemmelen til pålægget findes henne.

Samtidig kan jeg konstatere, at flere udenfor DSB er sat Cc på ovenstående mail afsendt af dig. Blandt andet har flere ministerier modtaget mailen, herunder Forsvarsministeriet, Statsministeriet og Udenrigsministeriet.

Det er en skærpende omstændighed, at du på ukollegial vis nævner B ved navns nævnelse overfor interessenter uden for DSB. DSB opfatter din handling som værende stærkt illoyalt, og det kan vi ikke acceptere.

Herudover har du flere gange udtalt dig til avisen.dk. Af avisen.dk fremgår det at du blogger, og at du er togfører i DSB.

Eksempelvis har du i november måned 2018 udgivet blogindlægget *'Togfører til cheferne: Smid habitten og kom ned i maskinrummet!'*, hvori du stærkt kritiserer DSB's ledelse og efterlader et indtryk af, at der ikke er fair arbejdsforhold i DSB. Samtidig fremgår det af dit blogindlæg, at DSB nedslagter tillidsmandssystemet, at du er af den opfattelse, at du slet ikke får nok i løn, at DSB fjerner al menneskelig medarbejderindflydelse, og om DSB virkelig gør dette på en klog og intelligent måde.

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. Jeg skal minde dig om, at du qua dit ansættelsesforhold hos DSB er underlagt loyalitetspligt og at loyalitetspligten blandt andet indebærer, at du ikke må udtale dig negativt om virksomheden, om virksomhedens ledelse og virksomhedens ansatte overfor tredjemand. ”

Den 1. februar 2019 afgav Dansk Jernbaneforbund på vegne af dig bemærkninger til partshøringen. Jernbaneforbundet anførte, at dine udtalelser ikke var i strid med reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed. Jernbaneforbundet henviste til bl.a., at det fremstod klart, at du udtalte dig på egne vegne, og at blogindlægget handlede om en beskrivelse af en togførers hverdag og om forhandlinger mellem DSB

og Dansk Jernbaneforbund vedrørende bl.a. arbejdstidsregler, medarbejderindflydelse og tillidsrepræsentantrepræsentation. Jernbaneforbundet henviste også til, at der var tale om en kritik, der var sat ind i en korrekt og konkret kontekst, hvor de forringelser, som du oplevede, blev refereret. Endvidere henviste Jernbaneforbundet til, at det var vanskeligt at se, at det skulle være forbudt at kritisere sit lønniveau. For så vidt angår mailen af 14. december 2018 anførte Dansk Jernbaneforbund, at den ikke kunne inddrages i sagen, fordi den var sagsbehandlet og afsluttet ved, at du i en mail af 20. december 2018 til DSB havde anført bl.a., at det ikke havde været din hensigt med mailen at rejse kritik af nogen.

Du blev den 5. februar 2019 meddelt en skriftlig advarsel af DSB, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Efter en samlet vurdering er det fortsat min og DSB’s opfattelse, at du ved din adfærd og dine handlinger i denne sag ikke har efterlevet de forventninger DSB har til sine medarbejdere, samt overtrådt de retningslinjer der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

I min vurdering har jeg lagt vægt på at dine vendinger er udkældende, hånende og latterliggørende overfor DSB. Ligesom flere af dine ytringer er urimeligt grove.

Ligeledes finder DSB det uacceptabelt og særligt skærpende, at du på ukollegial vis, via e-mail nævner B ved navns nævnelser overfor tredjemand – herunder inddrager du blandt andet Forsvarsministeriet, Statsministeriet og Udenrigsministeriet i dine kritikpunkter af DSB og B.

Det er DSBs vurdering, at dine ytringer i flere tilfælde er urimeligt grove, særligt henset til den kontekst de fremsættes i, og det er DSBs vurdering at din adfærd i den forbindelse er grænseoverskridende uacceptabel.”

Den 8. marts 2019 klagede du til ombudsmanden over advarslen af 5. februar 2019. Du skrev i den forbindelse bl.a., at du ikke ville anerkende advarslen, da du mente, at du holdt dig inden for vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I et brev af 9. oktober 2019 bad ombudsmanden – med henvisning til Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed – DSB om en udtalelse om advarslen af 5. februar 2019.

I et brev af 19. november 2019 modtog ombudsmanden 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 de ytringer, som du var fremkommet med, var urimeligt grove. Endvidere skrev DSB bl.a. følgende i udtalelsen:

”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.

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 lovlig.

2.2 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.

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 for DSB's kørende personale. I konsekvens af, at de i DSB valgte tillidsrepræsentanter var valgt efter de tidligere gældende overenskomster, forhandlede parterne i 2018 også om ny tillidsrepræsentant-aftale. Et af de temaer, der i den forbindelse var genstand for nærmere forhandling, var selve antallet af tillidsvalgte, idet DSB stillede forslag om en reduktion alt med det formål at modsvare andre virksomheder omfattet af overenskomsten mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund, selvsagt med respekt af de af denne overenskomst gældende regler.

2.3 Under forhandlingerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund var der medarbejdere blandt DSB's kørende personale, som valgte at bære badges med sloganet 'Fair Forhold', hvilket ikke er en del af DSB's uniformsreglement.

I lyset af den særlige situation blev dette imidlertid ikke påtalt fra ledelsens side, men på det tidspunkt, hvor to ud af tre lokalaftaler var forhandlet på plads, indskærpede DSB's HR direktør, at det nu var tid til at vende tilbage til normal brug af uniformen.

Af opslaget [dateret den 27. december 2018; min bemærkning] (...) fremgår således:

'Helt generelt er det sådan, at DSB har en uniform, for at vores kunder bliver mødt med et ensartet, professionelt udtryk. Lige meget hvor sympatisk budskabet på et badge end måtte fremstå for bæreren selv eller for nogle kundegrupper, så er badges eller lignende ikke en del af DSB's uniform. DSB kan derfor heller ikke acceptere, at de bæres på uniformen i arbejdstiden.'

Jeg skal derfor henstille til, at brugen af badges på uniformerne indstilles senest pr. 1. januar 2019. Herefter vil lederne i Togdrift i første omgang påtale eventuel brug af badges og efterfølgende melde ind, hvis nogen medarbejdere i uniform, mod forventning, fortsat bærer badges i arbejdstiden.'

2.4 A blev ansat som togfører i 1998 i henhold til fællesoverenskomst mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund. (...)

2.5 I den omhandlede periode, hvor der blev forhandlet lokalaftaler om arbejdstid mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund, udtalte A sig flere gange til avisen.dk, herunder skrev han den 18. november 2018 et blog-indlæg, hvori han fremførte en række kritiske udtalelser om DSB's ledelse og kunder (...).

Bl.a. fremgik det, at DSB nedslagede tillidsmandssystemet, at DSB fjernede al menneskelig medarbejderindflydelse og at teenagere, som kører med toget om natten, 'er så fulde at de næsten altid brækker

sig på gulvet et sted i toget', og at han 'slet slet ikke får nok i løn for at håndtere disse grænsesøgende, kropumulige og nærværhungrende store børn, der ikke kan styre deres brandert'.

2.6 A sendte den 14. december 2018 en mail til områdechef B, hvor han stillede spørgsmål ved, om der var hjemmel i uniformsreglementet til at forbyde medarbejderne at bære badges, herunder veteranmærker (...).

A anførte bl.a. i den forbindelse, **at** veteraner bliver behandlet respektløst af DSB's ledelse, idet dette var udtrykkeligt anført i emnefeltet, og **at** dette ikke bare var uanstændigt, men også æreskrænkende. Mailen blev samtidig sendt cc til en række offentlige myndigheder m.fl.

2.7 I forlængelse af, at A havde sendt denne mail til B m.fl. modtog han et opfølgende brev af 17. december 2018 fra (DSB's underdirektør) (...). I dette brev redegjorde (DSB's underdirektør) nærmere om baggrunden for DSB's uniformspolitik, ligesom han gjorde opmærksom på, at det ikke er acceptabel kollegial adfærd at navngive sin leder eller kollegaer i et offentligt opslag uden aftale herom.

Dette førte til en efterfølgende mailkorrespondance mellem (DSB's underdirektør) og A (...).

Af denne mailkorrespondance fremgår bl.a., at A ved mail af 20. december 2018 tilkendegav, at han var oprigtig ked af det, hvis B var blevet ked af det, og at det ikke havde været hans intention at hænge nogen ud (...). Ved mail af 21. december 2018 til administrerende direktør (...) tilkendegav A endvidere, at han var ked af, at han i flere tilfælde var gået over stregen, at han havde haft svært ved at styre sine 'skud', at han var kommet til at 'tømme magasinet' i sine angreb, at han havde slettet mange opslag fra sin Facebookvæg, og at der ikke ville komme mere fra hans side (...).

(DSB's administrerende direktør), der besvarede denne mail den 23. december 2018, oplyste, at han ville bede Togdrift om at foretage det videre fornødne, men at der – i det omfang han levede op til det han havde skrevet – forventeligt ikke ville ske yderligere (...).

2.8 I overensstemmelse med det af (DSB's administrerende direktør) anførte blev sagen herefter nærmere vurderet i Togdrift, og ved mail af 15. januar 2019 [rettelig 2019; min kommentar] blev A indkaldt til en samtale den 18. januar 2019 (...).

Temaet for samtalen var A's adfærd i forbindelse med et blog-indlæg i avisen.dk samt mailkorrespondance, hvilket blev præciseret på A's opfordring. (...)

2.9 På mødet den 18. januar 2019 modtog A et partshøringsbrev dateret 16. januar 2019 vedrørende en påtænkt advarsel (...).

2.10 Som det fremgår af høringsbrevet, var den påtænkte advarsel begrundet i, at A ved blog-indlægget af 18. november 2018 samt mailen af 14. december 2018 til B ikke havde udvist den fornødne loyalitet og respekt over for DSB.

På baggrund heraf indskærpede DSB over for A, at han fremover skulle agere loyalt, kollegialt og respektfuldt, når han ytrede sig offentligt om DSB. Endvidere blev A mindet om, at han qua sit ansættel-

sesforhold var underlagt loyalitetspligt, hvilket indebar, at han ikke måtte udtale sig negativt om DSB, DSB's ledelse eller DSB's medarbejdere over for tredjemand.

2.11 Ved brev af 1. februar 2019 sendte Dansk Jernbaneforbund på vegne af A sine bemærkninger til den påtænkte advarsel (...). Dansk Jernbaneforbund anførte, at der ikke var grundlag for at tildele A en advarsel. Som begrundelse herfor anførte Dansk Jernbaneforbund, at loyalitetspligten skal ses i sammenhæng med offentlige ansattes ytringsfrihed, og at A's blog-indlæg samt mail til B holdt sig inden for disse regler. Endvidere anførte Dansk Jernbaneforbund, at (DSB's underdirektør) allerede havde rettet henvendelse til A om mailen til B, og at A havde beklaget, at B var blevet ked af det.

2.12 Den 5. februar 2019 blev A meddelt en advarsel (...). Som det fremgår af brevet, havde DSB vurderet sagen på ny, og det var fortsat DSB's opfattelse, at A ved sin adfærd og handlinger ikke havde efterlevet de forventninger, DSB har til sine medarbejdere, og at han havde overtrådt de retningslinjer, der gælder for offentlige ansattes ytringsfrihed.

DSB lagde i den forbindelse vægt på, at A's vendinger var udsældende, hånende og latterliggørende over for DSB, og at flere af ytringerne var urimeligt grove. DSB fandt endvidere, at det var en skærpende omstændighed, at A på ukollegial vis havde nævnt B's navn over for bl.a. en række andre offentlige myndigheder.

Samtidig understregede DSB, at A naturligvis havde ret til at ytre sig, men at ytringer ikke måtte være grove og i urimelig grad udsældende, hånende eller latterliggørende, sådan som det konkret havde været tilfældet. Herudover indskærpede DSB, at A også skulle overholde de regler mv., der i øvrigt gælder for ansættelsesforholdet.

2.13 Ved brev af 13. februar 2019 fremsatte Dansk Jernbaneforbund en række indsigelser over for DSB i anledning af den meddelte advarsel (...). Bl.a. anførte Dansk Jernbaneforbund, at de af DSB anførte anklager om, at A havde været 'udsældende, hånende og latterliggørende over for DSB' måtte anses for nye forhold, der blev inddraget i sagen.

2.14 DSB besvarede den 21. februar 2019 Dansk Jernbaneforbunds henvendelse, herunder afviste DSB, at der var inddraget nye forhold i den meddelte advarsel (...). Under henvisning til bl.a. betænkning nr. 1553 om offentlige ansattes ytringsfrihed anførte DSB, at A's vendinger i blog-indlægget og mailen til B var så grove, at de var udsældende, hånende og latterliggørende over for DSB.

2.15 Dansk Jernbaneforbund sendte samme dag – den 21. februar 2019 – en opfølgende mail til DSB, hvor Dansk Jernbaneforbund anmodede om at modtage svar på spørgsmålet om indskærpelsen. DSB svarede den 26. februar 2019, at der med indskærpelsen var tale om en påmindelse om, at A helt generelt skulle være opmærksom på sit ansættelsesforhold. At der alene var tale om en påmindelse gentog DSB i mail af 4. marts 2019 til Dansk Jernbaneforbund (...).

2.16 Som bilag (...) vedlægges brev af 21. februar 2019 fra Folketingets Ombudsmand til DSB. Det fremgår heraf, at A havde klaget til ombudsmanden den 9. februar 2019, og at ombudsmanden på daværende tidspunkt fandt det mest korrekt ikke at undersøge sagen. Begrundelsen herfor var, at Dansk Jernbaneforbund, som redegjort for, havde fremsat indsigelser overfor DSB i sagen, og at det derfor ikke var hensigtsmæssigt at tage stilling til sagen, førend dette forhold var behandlet.

3. A's klage til ombudsmanden af 8. marts 2019

3.1 A har anført i sin klage til ombudsmanden, at han ikke er enig i, at han har ageret illoyalt, ukollegialt og respektløst i sine ytringer om DSB. A har endvidere anført, at han har holdt sig inden for Justitsministeriets vejledning om offentlige ansattes ytringsfrihed, og at han derfor ikke anerkender advarslen.

3.2 Under henvisning hertil samt ombudsmandens spørgsmål i brev af 9. oktober 2019 skal DSB herefter bemærke følgende:

3.2.1 Som nærmere redegjort for var advarslen til A begrundet i to forhold. Dels A's blog-indlæg af 18. november 2018, dels A's mail af 14. december 2018 til B m.fl.

For så vidt angår blog-indlægget, var det navnlig følgende forhold, som DSB tillagde vægt: **At** ledelsens børn render rundt og skaber sig i 'maskinrummet', hvor de brækker sig på gulvet, **at** der var tale om en danmarkshistorisk nedslagtning af tillidsmandssystemet, **at** togførerne ofte kører uregerlige teenagere hjem fra byen, som er så fulde, at de næsten altid brækker sig på gulvet et sted i toget, **at** de selv samme teenagere kører uden billet, **at** A ikke får nok i løn for at håndtere disse grænsesøgende, kropumulige og nærværhungrende store børn, der ikke kan styre deres brandert, **at** det ofte er elitens unger, der er de værste, **at** A skal slås med overklassens flabede, provokerende og antiautoritære unge, der som trodsige børn modsætter sig konsekvenserne af deres handlinger, og **at** DSB vil fjerne al menneskelig medarbejderindflydelse.

For så vidt angår mailen til B m.fl., var det navnlig følgende forhold, som DSB tillagde vægt: **At** veteraner bliver behandlet respektløst af DSB's ledelse, **at** denne respektløse behandling ikke bare var uanstændig, men også æreskrænkende, og **at** mailen, der som anført var adresseret til B, tillige blev sendt cc til en række offentlige myndigheder m.fl.

3.2.2 På den anførte baggrund var det DSB's vurdering, at de af A fremsatte ytringer efter deres indhold og den sammenhæng, hvori de indgik, **ikke alene** var at betragte som satiriske, sarkastiske, polemiske eller lignende.

Efter DSB's opfattelse var A's vendinger derimod urimeligt grove, idet de var udsældende, hånende og latterliggørende over for DSB og dermed i strid med reglerne om offentlige ansattes ytringsfrihed, jf. Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentlige ansattes ytringsfrihed.

Efter en konkret vurdering og under hensyntagen til proportionalitetsprincippet valgte DSB derfor at meddele A en advarsel. Henset til ytringernes karakter var der efter DSB's opfattelse hermed tale om en proportional ledelsesmæssig reaktion.

3.2.3 Når de af A fremsatte ytringer efter DSB's opfattelse var urimeligt grove og dermed konkret overskred grænserne for offentlige ansattes ytringsfrihed, skyldes det navnlig følgende forhold:

3.2.4 I blog-indlægget anførte A, at ledelsens børn render rundt og skaber sig i 'maskinrummet', hvor de brækker sig på gulvet, at togførerne ofte kører uregerlige teenagere hjem fra byen, som er så fulde, at de næsten altid brækker sig på gulvet et sted i toget, og at de selv samme teenagere kører uden billet. I

konteksten forstod DSB det således, at det var ledelsens børn, der brækkede sig i togene og som kørte uden billet.

A anførte endvidere, at han ikke får nok i løn for at håndtere disse grænsesøgende, kropumulige og nærværhungrende store børn, der ikke kan styre deres brandert, at det ofte er elitens unger, der er de værste, og at A skal slås med overklassens flabede, provokerende og antiautoritære unge, der som trodsige børn modsætter sig konsekvenserne af deres handlinger. I konteksten forstod DSB det således, at det var overklassens børn, der var flabede, provokerende, antiautoritære og som heller ikke kunne styre deres brandert.

Dette var efter DSB's opfattelse urimelige grove beskyldninger, idet der bl.a. var tale om generaliserende, fornærmende og fordømmende ytringer fremsat mod DSB's kunder, som hverken kan dokumenteres eller sandsynliggøres. Sådanne ytringer, der naturligt måtte forstås som udtryk for en egentlig antipati over for de pågældende, var dermed tillige egnet til at stille DSB i et meget dårligt lys og dermed potentielt egnet til at skade DSB.

3.2.5 I blog-indlægget anførte A desuden, at der var tale om en danmarkshistorisk nedslagtning af tillidsmandssystemet, og at DSB ville fjerne al menneskelig medarbejderindflydelse.

Dette var efter DSB's opfattelse urimelig grove beskyldninger, idet der bl.a. var tale om en udskældende kritik af DSB's ledelse relateret til forhandlingerne om en ny tillidsrepræsentant-aftale. Beskyldningerne var urigtige, idet DSB alene havde stillet forslag om en reduktion i antallet af tillidsvalgte indenfor rammerne af den gældende overenskomst, og DSB valgte tilmed under forhandlingerne at imødekomme Dansk Jernbaneforbunds krav om et større antal. Dermed var beskyldningerne således egnet til at stille DSB i et meget dårligt lys og potentielt egnet til at skade DSB.

3.2.6 Sammenfattende var de fremsatte ytringer i blog-indlægget således hver for sig, men også i en sammenhæng, at anse for urimeligt grove, og lå dermed uden for rammerne af det, som DSB må acceptere fra sine medarbejdere.

DSB er opmærksom på, at der skal være rum for en vis brug af overdrevne udtryk og beskyldninger, men efter DSB's opfattelse lå de konkrete ytringer fremsat af A uden for dette rum.

3.2.7 I mailen til B lod A forstå, at veteraner behandles respektløst af DSB's ledelse, og at dette er uanstændigt og æreskrænkende. I konteksten forstod DSB det endvidere således, at det efter A's beskyldninger var B, som var ansvarlig herfor, idet A anførte, at 'ordren' kom fra hende.

Dette er efter DSB's opfattelse urimelige grove beskyldninger, idet A herved beskyldte B for at begå strafbare forhold i form af æreskrænkelser.

Når det efter DSB's opfattelse i øvrigt var at anse for uacceptabelt og særligt skærpende, at mailen, der som anført var adresseret til B, tillige blev sendt cc til en række offentlige myndigheder m.fl., skyldes det som anført, at B i konteksten beskyldes for at begå strafbare forhold, og at udbredelsen af en sådan beskyldning, der hverken er dokumenteret eller sandsynliggjort, til en videre og reelt ubestemt kreds, efter DSB's opfattelse er at anse for særligt groft.

3.2.8 Sammenfattende var de fremsatte ytringer i mailen således at anse for urimelige grove og lå dermed uden for rammerne af det, som DSB må acceptere fra sine medarbejdere.

3.2.9 Ombudsmanden har anmodet DSB om at præcisere, om det er DSB's opfattelse, at offentlige ansattes ytringsfrihed begrænses af en loyalitetspligt. Ombudsmanden har bl.a. henvist til DSB's høringsbrev af 16. januar 2019 samt DSB's advarsel af 5. februar 2019.

- Under henvisning hertil skal DSB understrege, at DSB, som også tilkendegivet indledningsvis, selv sagt respekterer medarbejdernes ytringsfrihed, og at DSB på ingen måde pålægger medarbejderne nogen andre begrænsninger i deres ytringsfrihed, end dem der følger af Justitsministeriets vejledning. DSB henviser i øvrigt til den vejledning om ytringsfrihed, der findes på DSB's intranet (...).

DSB er dermed også opmærksom på, at der **ikke** under henvisning til medarbejderes loyalitetspligt over for DSB kan pålægges yderligere begrænsninger i ytringsfriheden, jf. hermed Justitsministeriets vejledning samt ombudsmandens praksis.

Med henvisning til advarslen af 5. februar 2019 skal DSB således også bemærke, at DSB alene har lagt vægt på, at de af A fremsatte ytringer var urimeligt grove. DSB er opmærksom på, at DSB's partshøringsbrev kan efterlade indtryk af, at DSB konkret har lagt vægt på A's loyalitetspligt over for DSB, hvilket er en af grundene til, at DSB som nævnt indledningsvis har valgt at genoptage sagen.

3.2.10 DSB kan endvidere oplyse, at når DSB i advarslen af 5. februar 2019 indskærpede over for A, at han i øvrigt skulle overholde de regler mv., der var [gældende] for ansættelsesforholdet, var der hermed tale om en generel henvisning til de regler og retningslinjer, der gælder for DSB's medarbejdere og som findes på DSB's intranet. DSB skal for god ordens skyld understrege, at der alene var tale om en påmindelse, jf. den ovenfor anførte mailkorrespondance mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund. ”

Den 25. november 2019 meddelte ombudsmanden dig, at ombudsmanden på det foreliggende grundlag ikke foretog sig mere i anledning af din klage over advarslen af 5. februar 2019. I et andet brev af samme dato orienterede ombudsmanden DSB herom, og ombudsmanden bad samtidig DSB om underretning om det endelige resultat af sagen.

I et brev af 17. december 2019 underrettede DSB mig om, at DSB – efter at have foretaget en fornyet gennemgang af sagen – samme dag havde meddelt dig, at DSB havde truffet afgørelse om at tilbagekalde advarslen af 5. februar 2019. DSB vedlagde en kopi af DSB's brev til dig, hvoraf bl.a. fremgik følgende:

”Efter at have foretaget en fornyet vurdering af sagen har DSB besluttet at tilbagekalde advarslen af 5. februar 2019.

Om begrundelsen skal DSB bemærke følgende:

Det fremgik af advarsel af 5. februar 2019, at de ytringer, som du havde fremsat i din mail af 14. december 2018 samt i blogindlægget af 18. november 2018, efter DSB's opfattelse var af urimelig grov karakter.

DSB tillagde det i den forbindelse særlig vægt, at du i mailen af 14. december 2018, som du sendte til DSB's øverste ledelse samt dele af centraladministrationen, lod forstå, at B skulle være ansvarlig for, at veteraner blev behandlet respektløst.

DSB tillagde det desuden særlig vægt, at du i blogindlægget fremsatte en række grove beskyldninger om DSB's kunder, der var egnet til at stille DSB i et dårligt lys og dermed potentielt skade DSB. Dertil kommer, at du ligeledes fremsatte en række grove beskyldninger mod DSB's ledelse relateret til forhandlingerne om en ny tillidsrepræsentantsaftale, der også var egnet til at stille DSB i et meget dårligt lys og potentielt egnet til at skade DSB.

Når DSB på trods heraf har besluttet at trække advarslen tilbage, skyldes det, at DSB – efter at have gennemgået sagens akter på ny – må konstatere, at den måde, hvorpå DSB har formuleret sig over for dig i partshøringsbrevet af den 16. januar 2019, kunne efterlade indtryk af, at DSB havde tillagt din loyalitetsforpligtelse betydning i forbindelse med vurderingen af, om dine ytringer var i strid med reglerne om ytringsfrihed.

Uanset at dette konkret ikke var tilfældet, hvilket DSB også har redegjort for over for ombudsmanden, er det af afgørende betydning for DSB, er der ikke er tvivl om, DSB selvsagt respekterer medarbejdernes ytringsfrihed og derved heller ikke pålægger medarbejderne andre begrænsninger end dem, der følger af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Henset hertil samt de konkrete omstændigheder, hvorefter ytringerne blev fremsat mens der pågik forhandlinger mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund, der havde væsentlig interesse og betydning for DSB's medarbejdere, har DSB truffet afgørelse om at tilbagekalde advarslen. For god ordens skyld skal DSB henvise til DSB's udtalelse af 19. november 2019 til ombudsmanden, hvor der er nærmere redegjort for det forhandlingsforløb, der fandt sted i efteråret 2018. ”

Den 3. januar 2020 modtog jeg en ny klage fra dig. I klagen skrev du bl.a., at det forvirrede dig, at DSB havde trukket advarslen tilbage, da du forstod DSB's brev af 17. december 2019 sådan, at DSB fortsat mente, at du overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, selv om DSB havde besluttet at tilbagekalde advarslen. Du skrev også, at du og alle i DSB havde brug for at vide, om det, du havde skrevet, overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

I et brev af 28. februar 2020 bad jeg DSB om en supplerende udtalelse. Jeg bad DSB om at oplyse, om DSB's afgørelse af 17. december 2019 skulle forstås således, at det fortsat var DSB's vurdering, at de ytringer, der lå til grund for DSB's advarsel af 5. februar 2019, under de givne omstændigheder var urimeligt grove og dermed overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

I et brev af 25. marts 2020 modtog jeg DSB's supplerende udtalelse. Af den supplerende udtalelse fremgik bl.a. følgende:

”Til besvarelse af ombudsmandens spørgsmål kan DSB herefter **bekræfte**, at DSB's afgørelse af 17. december 2019 skal forstås således, at det fortsat er DSB's vurdering, at de ytringer, der lå til grund for DSB's advarsel af 5. februar 2019, under de givne omstændigheder var urimeligt grove og dermed overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Om den nærmere begrundelse herfor kan der i det hele henvises til DSB's udtalelse af 19. november 2019 til ombudsmanden, idet DSB dog supplerende skal bemærke følgende:

'1. Karakteren af de fremsatte ytringer

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

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

1.3 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. '

1.4 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.

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.

Når det således afhænger af en konkret og samlet vurdering af de nærmere omstændigheder, om en ytring er urimeligt grov, er det dermed ikke alene ytringens meningsindhold og/eller ordlyd, der spiller ind, men også fx den kontekst, hvori ytringen er fremsat.

1.5 Med henblik på at vurdere, om der var grundlag for at meddele A en advarsel, har DSB – som tidligere redegjort for – foretaget en konkret og samlet vurdering af de fremsatte ytringer samt de nærmere omstændigheder i forbindelse med, at ytringerne blev fremsat.

1.6 Som begrundelse for, at de af A fremsatte ytringer efter DSB's opfattelse var at anse for urimeligt grove og dermed konkret overskred grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, oplyste DSB i udtalelse af 19. november 2019 til ombudsmanden:

(...) [Se gengivelsen af udtalelsen af 19. november 2019, pkt. 3.2.4-3.2.5 ovenfor; min bemærkning.]

1.7 Videre anførte DSB:

(...) [Se gengivelsen af udtalelsen af 19. november 2019, pkt. 3.2.7 ovenfor; min bemærkning.]

1.8 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.

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.

1.9 Til eksempel herpå kan DSB henvise til ombudsmandens sag nr. 2017-1, hvor en seniorjobber blev meddelt en advarsel for at have skrevet i en Facebookkommentar til en artikel om åremålsansatte kommunaldirektørers fratrædelsesgodtgørelser, at kommunaldirektøren i den kommune, hvor seniorjobberen arbejdede, ikke havde sandhed som sin største spidskompetence.

I forbindelse med vurderingen af, om medarbejderen havde ytret sig uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed, anførte ombudsmanden bl.a., at seniorjobberen havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed, idet udtalelsen vedrørte kommunaldirektøren som person og måtte forstås som en beskyldning om, at denne fremkom med usandheder. Sådanne beskyldninger, der fremstod udokumenteret og usandsynliggjort, måtte anses for meget grove.

Til sammenligning skal DSB bemærke, A bl.a. beskyldte B for at begå strafbare forhold i form af æreskrænkelser, hvilket – på samme måde som i ovennævnte sag – hverken var dokumenteret eller sandsynliggjort, og at sådanne beskyldninger på tilsvarende vis må anses for meget grove.

Efter DSB's opfattelse må det i den forbindelse anses for en skærpende omstændighed, at disse beskyldninger blev udbredt til en række offentlige myndigheder, hvorved modtagerne som led i den almindelige sagsbehandling må antages at have været nødsaget til at forholde sig nærmere til indholdet af beskyldningerne, og dermed ikke uden videre har kunnet lade 'beskyldningerne fare'.

1.10 Som et andet eksempel kan DSB henvise til ombudsmandens sags nr. 2018-8 (nævnt ovenfor), 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 nosseløse, 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 udsældende, 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 samtidig 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.

Til sammenligning skal DSB bemærke, at ombudsmanden også i denne 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 rettede A bl.a. beskyldninger direkte mod B, men derudover kritiserede han også DSB's 'topledelse', hvilket i konteksten må forstås som i hvert fald DSB's administrerende direktør, (...) – og dermed under alle omstændigheder en meget afgrænset gruppe – for bl.a. at have nedslagtet tillidsmandssystemet, hvilket objektivt set var forkert.

Dermed var der tale om, at de af A fremsatte beskyldninger – i hvert fald for en dels vedkommende – ikke alene var rettet mod DSB som sådan, men derimod mod enkeltpersoner.

Endvidere bemærkes, at en del af A's udtalelser var at anse for generaliserende, fornærmende og fordømmende over for DSB's kunder (fx når det anføres *'at ledelsens børn render rundt og skaber sig i maskinrummet, hvor de brækker sig på gulvet, at togførerne ofte kører uregerlige teenagere hjem fra byen, som er så fulde, at de næsten altid brækker sig på gulvet et sted i toget, og at de selv samme teenagere kører uden billet'*), der således efter DSB's opfattelse – både i de enkelte udtryk og i den samlede form – var mindst lige så grove som kommentaren fra medarbejderen i DR. Dertil kommer, at de anførte udtalelser som tidligere anført var egnet til at skade DSB og til at stille DSB i et meget dårligt lys.

I tilknytning hertil er det i øvrigt DSB's opfattelse, at der må være mindre vide rammer for, i hvilket omfang der inden for rammerne af ytringsfriheden kan rettes kritik mod en virksomheds kunder end eksempelvis mod virksomhedens interne forhold henset til den potentielle skadesvirkning, der kan være forbundet hermed.

1.11 Derudover kan DSB henvise til ombudsmandens sag nr. 2019-27, der vedrørte en skolelærer, som blev tildelt en skriftlig advarsel for at have skrevet på Facebook, 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.

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

Ud over at en del af A's udtalelser – som anført ovenfor – var rettet mod enkeltpersoner, var udtalelserne heller ikke en reaktion på konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for A. Dertil kommer, at de af A fremsatte udtalelser – både indholdsmæssigt og i udtrykket – var af en væsentlig grovere karakter end de udtalelser, som læreren var fremkommet med. A beskyldte således DSB's ledelse indirekte for **at** opnå personlig vinding ved at foretage besparelser i DSB, for **at** tromle igennem ved at fastsætte arbejdstidsregler, der medfører, at medarbejderne ikke har mulighed for at planlægge familietid, **at** 'nedslagte tillidsmandssystemet' og 'stække fagforeningsarbejde', **at** 'fjerne al menneskelig medarbejderindflydelse', og **at** ledelsen overordnet set ikke er bevidste eller bekendte med forholdene som almindelig medarbejder i DSB.

Derudover fremsatte A tillige en række grove ytringer rettet mod DSB's kunder, som i konteksten var udenforstående og dermed ikke med nogen rimelighed kunne bebrejdes de ledelsesmæssige dispositioner.

2. Vurdering

2.1 Efter en samlet vurdering af de nærmere omstændigheder er det som tidligere anført DSB's opfattelse, at de udtalelser, som A er fremkommet med i blogindlægget og mailen, er at anse for urimeligt grove, idet de bl.a. indeholder grundløse beskyldninger rettet mod B, DSB's topledelse, herunder (DSB's administrerende direktør), samt DSB's kunder, og at udtalelserne dermed går ud over grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

2.2 Efter DSB's opfattelse var der således grundlag for at tildele A en advarsel, hvilket efter DSB's opfattelse var at anse for en rimelig og proportional reaktion. Som DSB har orienteret ombudsmanden om, valgte DSB imidlertid at trække den meddelte advarsel tilbage, da partshøringsbrevet kunne efterlade det indtryk, at DSB havde lagt vægt på A's loyalitetspligt og dermed begrænset hans ytringsfrihed under henvisning hertil.

2.3 Uanset at dette ikke er tilfældet, har DSB valgt at lade dette forhold komme A til gode.

2.4 For det tilfælde, at ombudsmanden ikke måtte være enig med DSB i, at de af A fremsatte udtalelser, går ud over grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed vil DSB i så fald tage dette til efterretning, og DSB vil selvsagt tage højde herfor i forbindelse med vurderingen af eventuelle fremtidige sager.”

I et brev af 23. april 2020 sendte du mig dine bemærkninger til DSB's supplerende udtalelse i sagen. Du skrev bl.a. følgende til mig:

”Vedr. mailen til områdechefen:

Hvad angår ordet ”*æreskrænkelse*” i mailen, og som er adresseret ’til rette vedkommende’, var min hensigt blot at lade forstå, at jeg mener, at det er voldsomt stødende og en krænkelse for en veteran, som har sat sit liv og førlighed på spil for Danmark, og som har tjent vores regering, stat, nation og land ved at være udsendt som soldat, at skulle opleve, at blive bedt om at fjerne det lillebitte mærke, som er en lille anerkendelse fra staten, og som kun må bæres af veteraner.

Mange er med god grund stolte og bærer det netop også derfor. Grunden til, at jeg nævner områdechefen ved navn, er ikke noget personligt, andet end at hun var repræsentant for ledelsen og dermed også repræsentant for udmøntningen af uniformsreglementet i praksis.

...

Jeg betvivler i grunden ikke DSB's ret til at bestemme, hvad der skal stå i et uniformsreglement. Jeg betvivler blot den menneskelige vinkel i den sort/hvide, firkantede, rigide forvaltning og udmøntning, som jeg ikke synes er okay. Især da vi netop er en offentlig virksomhed, er det min holdning, at vi bør have en mere menneskelig profil. Dem, som er på cc, er nøje udvalgt efter, hvem jeg vurderede, havde en interesse i vores soldater – alt fra veteranstøtten til forsvarsministeriet.

...

Som det fremgår af mailen og i emnefeltet, er mit fokus det *menneskelige* aspekt. Jeg havde aldrig skrevet den mail, hvis ikke det var pga. den menneskeligt stivnede og følelseskolde påtale af veteraner og kræftramte.

Jeg fastholder stadig, at udmøntningen af reglementet overfor veteranerne er æreskrænkende. Når dette er sagt, skal dette ord naturligvis ikke forstås i en strafferetlig sammenhæng, og at DSB beskylder mig for dette, synes jeg er urimeligt groft, dybt krænkende og helt ude af proportioner.

Vedr. blogindlægget:

...

’Togkupéen’ med passagerer har været min arbejdsplads i over 21 år (siden nov. 1998). Så jeg har set det meste. At jeg skulle have antipati overfor mine passagerer, er helt ude i hampen. Med indlægget inviterer jeg blot ned i virkelighedens ’maskinrum’. Og enhver der følger lidt med i mine blogindlæg, og som kender mig, ved, at jeg ikke har antipati mod hverken mine passagerer eller kolleger. (...)

...

At DSB og DJ ligger i forhandlinger er irrelevant for min ret og pligt til at bruge min ytringsfrihed – snarere tværtimod. Desuden mener jeg, at ordet *nedslagning* er et særdeles velvalgt og passende ord til den voldsomme reduktion af tillidsmændene.

...

Kommentar til sagsforløb pkt. 2.3 vedr. uniformsreglementet

...

Når man læser [DSB's udtalelse af 19. november 2019, pkt. 2.3], kan man få det indtryk, at før den 1. januar 2019 og før denne mail fra HR-direktøren var brugen af badges på uniformen generelt tolereret og ikke påtalt fra ledelsens side pga. den særlige situation. Dette var *ikke* tilfældet – tværtimod. Togpersonalelederne i hele landet påtalte i stor stil brug af badges på uniformen. Jeg oplevede det selv på egen krop og jeg har kendskab til andre som også har oplevet det. Man ville ikke se det. Man tolererede på ingen måde badges på arbejdspladsen i nogen afskygninger lang tid før den sendte mail.”