



FOLKETINGETS  
OMBUDSMAND

**FOB 2022-20**

# **Ikke grundlag for advarsel til kommunalt ansat for beskyldning mod leder**

## Resumé

13. september 2022

*En ansat i en kommune skrev i en mail til en leder i kommunen, at lederen løj om, at han ikke havde modtaget klager over en skoleleder. I mailen indgik også nogle oplysninger om en familie og kollegaer. Kopi af mailen blev sendt til en række medarbejdere og kommunalbestyrelsesmedlemmer i kommunen.*

### Ansættelses- og arbejdsret

9.9

*Forud for mailen var gået et forløb, hvor den ansatte over for den pågældende leder havde udtrykt utilfredshed med en skoleleder, som hun havde arbejdsmæssig relation til. Den ansattes beskyldning i mailen var en reaktion på en avisartikel, hvor lederen havde udtalt, at "jeg har ikke tidligere modtaget klager fra medarbejdere, der har kaldt på handling". Dette var ifølge den ansatte ikke sandt, da den ansatte selv netop havde klaget til lederen.*

### Forvaltningsret

112.2

115.9

*Kommunen meddelte den ansatte en tjenstlig advarsel, der var begrundet i, at hun med sine beskyldninger om, at lederen løj, havde overskredet grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og at hun i mailen uberettiget havde videregivet tavshedsbelagte oplysninger om en familie og kollegaer. Hvad angik ytringerne om lederen mente kommunen, at ytringerne var grove og usande, og den uddybede senere, at den ansatte ikke med rimelighed kunne opfatte udsagnet om klager "fra medarbejdere" som omfattende hende, da hun ikke var ansat på skolen, men et andet sted i kommunen. Hvad angik oplysningerne om familien lagde kommunen vægt på, at der ikke forelå et forudgående skriftligt samtykke fra forældrene.*

### Menneskerettigheder

1.5

### Statsforfatningsret

3.2

*Ombudsmanden fandt ikke, at den ansatte havde handlet retsstridigt ved at hævde, at lederen vidste mere, end citatet i avisartiklen gav indtryk af. Det gjaldt, selv om der var tale om en meget grov beskyldning. Dels havde lederen modtaget klager fra flere personer over skolelederen, dels kunne der ikke være tvivl om, at den ansatte med rimelighed havde kunnet anse sig for omfattet af udsagnet om "medarbejdere".*

*Ombudsmanden fandt heller ikke, at den ansatte i mailen uberettiget havde videregivet tavshedsbelagte oplysninger. Hvad angik oplysningerne om familien henviste ombudsmanden til, at der ikke er noget krav om, at samtykke er afgivet skriftligt, og at forældrene efterfølgende havde afgivet en skriftlig erklæring om, at de havde givet forudgående samtykke.*

*Kommunen havde derfor efter ombudsmandens opfattelse ikke grundlag for at tildele den ansatte en tjenstlig advarsel.*

(Sag nr. 21/06363)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen:

## Ombudsmandens udtalelse

### 1. Sagens baggrund

A blev den 1. februar 2019 ansat som (...) konsulent i afdeling Y i X Kommune. Hun blev kort derefter tilknyttet skolen Z, der på daværende tidspunkt havde B som skoleleder.

Den 28. september 2020 blev der afholdt et møde mellem A, C (kommunal chef for et fagområde), D (afdelingsleder på skolen Z), E (afdelingsleder i Y), A's tillidsrepræsentant og F (kommunal chef for et fagområde). På mødet udtalte A, at hun blev udsat for chikane fra skoleleder B's side. Hun fortalte også om, hvad andre medarbejdere på skolen Z efter hendes opfattelse "blev udsat for" af skoleleder B.

Den 1. december 2020 blev A ringet op af F, der bad A om på skrift at konkretisere de hændelser, som B angiveligt havde udsat hende for. F oplyste i den forbindelse, at det var C, der havde bedt om at få dette på skrift.

Ligeledes den 1. december 2020 sendte A en mail til C. I mailen fremsendte hun forskellige skemaer, som hun havde udfyldt i forbindelse med de hændelser, som hun havde haft med skoleleder B, og som angiveligt var blevet anmeldt til skolens arbejdsmiljørepræsentant. Herudover omtalte mailen en episode med to forældre, hvor B efter hendes (og, må man forstå, forældrenes) opfattelse havde opført sig aggressivt, nedladende og krænkende.

C sendte herefter ligeledes den 1. december 2020 en mail til A, hvori han anførte følgende:

"Kære A

Mange tak for tilsendte – det er godt nok grove løjer. Jeg var jo forberedt på din egen historie, men historien fra forældreparret er ganske rystende. Jeg tænker, at jeg vil ringe til familien om ikke andet så for at undskylde på kommunens vegne. Men jeg tænker også, at jeg vil bringe deres oplevelse videre."

Den 5. januar 2021 skrev A på vegne af D (afdelingsleder på Z), G (viceskoleleder på Z) og sig selv en mail til C, F og E, hvor hun kritiserede arbejdsmiljøet på Z og B's ledelsesstil.

...

F besvarede den 6. januar 2021 mailen, idet hun anførte følgende:

"Hej A, D og G

Tak for jeres henvendelse, som jeg kan forestille mig ikke var så nem at formulere. Vi tager henvendelsen meget alvorligt og I hører naturligvis snarest fra os, vi har dog lige behov for at få talt sammen og koordineret hvorefter vi vender tilbage."

I januar 2021 blev der afholdt et møde med deltagelse af bl.a. C, D og G, hvor D og G udtrykte kritik af B (...) X Kommune har også oplyst, at der i foråret 2021 blev holdt endnu et møde i samme kreds med det overordnede formål at få etableret et godt og produktivt samarbejde, idet det forudgående samarbejde var "ganske uhensigtsmæssigt", og kommunen har tilføjet:

"Efter viceskolelederens og afdelingslederens egne beretninger til C omkring samarbejdet med skolelederen – sammenholdt med oplysninger fra A – var der tydeligvis et behov for, at C blev involveret i en fremadrettet proces med ledergruppen."

Den 18. april 2021 havde A og C endnu en mailudveksling, denne gang vedrørende det forhold, at skoleleder B var vendt tilbage (...) I den forbindelse skrev C følgende til A:

"Kære A

Tak for din 'situationsrapport' – dejligt, at det har være en god måned, men også ærgerligt at høre, at det måske vender igen. B ved, at du har klaget over ham, og jeg har fulgt tæt op i forhold til bl.a. tonen i kommunikationen og det vedvarende behov for en god og konstruktiv dialog. Jeg har samtidig sat forskellige initiativer i gang, så jeg håber, at du vil opleve en forandring i den kommende tid."

...

Den 19. august 2021 sendte lokalområdets lærerkreds et brev til C med kopi til medlemmerne af kommunens udvalg for (...). Brevet var efter det oplyste underskrevet af bl.a. over 90 pct. af de ansatte på Z. I brevet stod der bl.a., at formålet med brevet var "at informere dig om vores arbejdsmiljø i relation til vores skoleleder B's ledelsesstil og drift af Z", at der tidligere havde været afholdt møder med den daværende kommunale chef for området, at det på disse møder blev aftalt, at B skulle ændre sin ledelsesstil, men at dette ikke havde haft den ønskede virkning. Lærerkredsen betegnede arbejdspladsen

som "hårdt ramt" og appellerede til, at der blev iværksat "en proces på Z, som samler de ansatte op efter nogle meget svære år".

Kort før skoleårets start i august 2021 opsagde skoleleder B sin stilling, og den 28. august 2021 bragte avisen H en artikel om, at B var blevet fritstillet. I artiklen stod der bl.a. følgende:

" ...

Den afgåede skoleleder ønsker ellers ikke at kommentere på, om han kan se sig selv i de anklagepunkter, der rejses mod ham i brevet.

...

Den del af det vil C imidlertid heller ikke ind på.

- Det betragter jeg som en personalesag, og det må komme ind under min tavshedspligt, siger forvaltningschefen.

Det undrer dog både B og C, at sagen kommer så langt ud.

- Jeg kan ikke give dig svaret. Jeg har ikke modtaget nogen klager over min ledelsesstil, siger B.

Heller ikke C har været alarmeret over samarbejdsklimaet på Z.

- Jeg har ikke set noget i trivselsmålingerne eller APV'erne, der har fået alarmklokkerne til at bimle, og jeg har ikke tidligere modtaget klager fra medarbejdere, der har kaldt på handling, siger han."

Ligeledes den 28. august 2021 sendte A en mail til C, hvori hun anførte bl.a. følgende:

"Kære C

Kan du mon forestille dig, hvordan det føles at læse i avisen, at du fornægter at kende til de ting, der er foregået på Z med B i spidsen som ledelse.

Jeg har stort set siden starten af min tid som konsulent på Z været udsat for chikane fra B's side af.

En oplevelse du nægter har fundet sted. Din benægtelse ikke kun over for avisen, ikke kun over for mig – men også på Budgetseminariet hvor du har redegjort for politikerne – at du intet vidste.

Et er at blive udsat for psykisk chikane igennem meget lang tid fra en samarbejdspartner – men endnu værre er faktisk at du lyver om den viden du har – og dermed i høj grad har holdt ut. og afdelingslederne på Z for nar. Vi havde tillid til at du passede på os, som medarbejder – men du har tilsyneladende mere travlt med at vaske dine hænder end at tage ansvar for det du IKKE har gjort.

Min nærmeste ledelse har været inddraget i omkring 1,5 år – her mærker jeg en fantastisk opbakning fra E og F. De har jo dog ingen bemyndigelse til at gøre noget ved B's chikane – men det har du – Og hvad værre er, du benægter at have kendskab til det.

Lad mig hjælpe din hukommelse på vej og samtidig hjælpe de øvrige læsere af denne mail til at få den viden, som du har nægtet at give dem.

...

D ønsker i første omgang ikke at stå frem, men overtales til at deltage i et møde med dig C, F, E og min TR repræsentant (...) - dette møde finder sted den 28. september i mødelokalet (...) i tidsrummet 15-16 - På mødet orienteres du om de chikaner som ut. udsættes for, ligesom du høre om de chikaner D og medarbejderne udsættes for bl.a. til lærermøder, som præcis er et af de punkter, der er nævnt i brevet.

Omkring den 1. december ringes jeg op af F der anmoder om jeg vil konkretisere på skrift de krænkende hændelser som B har udsat ut. for.

Det er dig C som har bedt om at få dette på skrift og jeg sender det til dig den 1. december (jeg sender de tre hændelser som tidligere er anmeldt til min AMR, hændelser som fandt stede den 26. november 2019, 21. januar 2020 samt 10. august 2020)

Ud over kopi af hændelserne, sender jeg også et skriv der beskriver hvordan et sæt forældre er blevet mødt af B.

Som nogle forældre netop har delt med mig. For god ordens skyld, har forældrene givet mig lov til at dele dette med jer der læser dette brev, også denne hændelse vidner om at du har vidst hvordan ikke kun medarbejdere, men også forældre er blevet behandlet helt forfærdeligt. (...)

...

På trods af dårligt arbejdsmiljø på Z, er jeg her for elever og forælders skyld. Jeg kommer nok aldrig til at forstå dine bevæggrunde for at lyve

offentligt. Jeg kunne godt have levet med at du 'kun løj' i avisen, så ville det kun have været dig, F og E som havde fået dette skriv. Men da jeg erfarede at du også lyver over for vores politikere og du ej heller har inddraget skolebestyrelsen omkring det betændte arbejdsmiljø – det forstår jeg ganske enkelt ikke. Jeg håber at de som læser dette, vil forstå at jeg vælger at stå frem, netop fordi at ved du vælger at lyve, siger du samtidigt at det mareridt, som jeg og flere andre har været i – aldrig har fundet sted. (...) Og det kan og vil jeg ganske enkelt ikke finde mig i.

At tro på at du stiller dig frem og giver en offentlig undskyldning – er nok kun noget jeg kan drømme om. Jeg kunne have valgt at dele dette med avisen H, det gør jeg ikke – men jeg forventer at få en undskyldning af dig.”

A sendte mailen cc til følgende personer: Kommunalbestyrelsesmedlemmerne, F, E, vicekommunaldirektøren, kommunaldirektøren, en arbejdsmiljørepræsentant-suppleant, tillidsrepræsentant og konsulent i kommunen (...) samt lærer på en anden skole i kommunen og formand for lærerkredsen (...).

Den 3. september 2021 blev A indkaldt til tjenstlig samtale. Det blev i indkaldelsen anført, at det umiddelbart var ledelsens opfattelse, at dele af mailen af 28. august 2021 var urimelig og tilsværende i forhold til C. Kommunen fandt også, at A i mailen havde ”inddraget såvel oplysninger om borgere som kollegaer (...) der i al væsentlighed er tavshedsbelagte”.

Den tjenstlige samtale blev afholdt den 8. september 2021.

Jeg har på baggrund af kommunens udtalelse til mig forstået det således, at C under den tjenstlige samtale bekræftede citatet fra avisen om, at han ”ikke tidligere [har] modtaget klager fra medarbejdere, der har kaldt på handling”, men ikke udtalelsen om, at det undrede ham, at ”sagen var kommet så langt”. Han havde endvidere ikke sagt til kommunalbestyrelsen, at han ikke var bekendt med det dårlige arbejdsmiljø på skolen.

Den 10. september 2021 sendte Danmarks Lærerforening (DLF) på vegne af A en mail til kommunen, hvortil der var vedhæftet en erklæring af 9. september 2021 fra de to forældre, hvis barn blev omtalt i mailen af 28. august 2021, og som A tidligere havde omtalt over for C i sin mail af 1. december 2020 til ham. Erklæringen var underskrevet af begge forældre og havde følgende indhold:

”Erklæring vedr. samtykke til videregivelse af personoplysninger

Undertegnede bekræfter hermed, at vi forud for den 28. august 2021 har givet vores samtykke til, at A måtte videregive vores kontaktoplysninger

og oplysninger om vores oplevelse af skoleleder B i forbindelse med, at vi i december 2020 ønskede at vores søn (...) skulle starte på Z.

Vi gav tilladelse til, at oplysningerne skulle bruges i en klage over håndteringen af forløbet med B internt i kommunen, og tilladelse til at A kunne videregive oplysningerne til den kreds af personer, hun måtte anse for relevant ift. håndteringen af klagen.”

DLF anførte samtidig, at den sms-korrespondance mellem A og forældrene, hvor forældrene angiveligt havde samtykket til videregivelse af oplysninger, havde vist sig uegnet til videresendelse som følge af andet privat indhold.

Den 16. september 2021 meddelte kommunen A en tjenstlig advarsel. Af denne fremgik bl.a. følgende:

”Begrundelsen for den tjenstlige advarsel er, at A ved sine ytringer i mail af 28. august 2021 samlet set skønnes at have overskredet grænserne for A's grundlovssikrede ytringsfrihed i forhold til arbejdsgiver. Det vurderes endvidere at A, i et vist omfang, har foretaget uberettiget videregivelse af oplysninger, som er fortrolige og dermed tavshedsbelagte.

Såvel delvist som samlet vurderes ovennævnte to forhold at medføre en tjenstlig advarsel til A.

#### **Ad overskridelse af grænser for ytringsfrihed**

Der er ved dette selvstændige forhold foretaget et konkret og individuelt skøn i forhold til, at ytringerne var rettet mod C som person. Herunder at ytringerne klart må forstås som en beskyldning mod C for at benytte sig af usandheder i et ikke uvæsentligt omfang, og at A ikke kan dokumentere denne beskyldning.

I forhold til ordene: *'... har holdt ut og afdelingslederne på Z for nar.'* vurderes det, at anvendelsen af et sådanne ord må forstås som en del af den samlede karakteristik af C. Derfor må udtalelserne vurderes under et og som urimeligt grove.

Supplerende til ovennævnte forhold er ligeledes foretaget en vurdering af de nærmere omstændigheder i sagen. Ved denne vurdering har ikke blot ytringens ordlyd spillet ind, men også den overordnede kontekst som ytringen er fremsat i. Foranstående i henhold til bl.a. Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2016.3777.

#### **Ad uberettiget videregivelse af tavshedsbelagte oplysninger**



Der er ved dette selvstændige forhold foretaget en konkret vurdering af de videregivne oplysninger af A i mail af 28. august 2021. Flere af de videregivte oplysninger vurderes af være fortrolige og dermed tavshedsbelagt. Foranstående oplysninger indeholder særligt entydig identifikation af borgere samt private familiemæssige forhold i relation til samme. Derudover ses der videregivte oplysninger omkring navngivne mellemledere og kollega i forhold til bl.a. ledelses- og opgavevaretagelse m.v.

Den af A omtalte SMS med forudgående samtykke fra familien ses ikke fremlagt under sagen – eller efterfølgende. Dette uagtet løfte om fremlæggelse af SMS – herunder eventuel mulighed for ekstrahering/sletning af private oplysninger. I stedet er der udarbejdet et *efterfølgende* dokument dateret den 9. september 2021 til illustration af samtykke fra familien.

Det fremlagte dokument af 9. september 2021 anses for værende en efterrationalisering og alene udarbejdet på eventuel opfordring fra DLF til brug for den verserende tjenstlige sag. Foranstående dokument kan ikke tages til reel indtægt for, at der forelå et *oprindeligt* frivilligt, specifikt, informeret, utvetydigt og klart (skriftlig) samtykke inden A afsendte mailen af 28. august 2021.

Det må samlet vurderes af X Kommune, at der konkret er videregivet fortrolige og dermed tavshedsbelagte oplysninger i et vist omfang til og en meget bred kreds af modtagere, ligesom videregivelsen konkret vurderes at være foretaget uberettiget af A.

For foranstående forhold alene modtager A en tjenstlig advarsel.”

Der var herefter en korrespondance mellem DLF og kommunen vedrørende indholdet af referatet af den tjenstlige samtale og om gyldigheden af advarslen. Korrespondancen omfattede bl.a. spørgsmålet om, hvorvidt de to forældres erklæring af 9. september 2021 kunne træde i stedet for den tidligere bebudede sms-korrespondance, der ikke var blevet fremsendt til kommunen. I den forbindelse modtog kommunen en yderligere erklæring, som den ene af forældrene havde afgivet til A den 29. september 2021, og hvori det blev anført:

”Vi bekræfter, at vi den 27. august 2021 om eftermiddagen, har givet tilsagn om, at A måtte bruge vores case med navn og adresse, og jeg (...) efterfølgende den 27. august på den baggrund, uden forudindgået aftale, også selv vælger, at sende al min korrespondance med C til A. Vi ønsker simpelthen sagen belyst med navne, da jeg (...) jo VED at vi har oplyst C om skolelederen både pr. timelang telefon samtale og i den mail korrespondance vi vælger at dele med A.”

DLF har under sagen for mig fremlagt en erklæring af 6. juni 2022 fra afdelingsleder D, hvori han anfører bl.a.:

”Mht hvorvidt den øverste chef har vidst noget om dette, så har jeg holdt uformelle møder med C på hans bopæl tre gange. Han har ligeledes ringet til mig for at få yderligere vidnesbyrd om tidligere skoleleder B. Jeg har derudover – på C’s opfordring – lavet skriftlige beskrivelser af den ledelsesadfærd, som B udfoldede – og som personalet også var meget påvirkede af.”

X Kommune har i en udtalelse af 10. august 2022 til mig bekræftet, at de pågældende samtaler har fundet sted, og at C i den forbindelse opfordrede D til at udforme en skriftlig klage, således at forholdene kunne kritiseres. Kommunen har samtidig anført, at den ”ledelsesmæssige kritik der dog kunne handles på, blev også håndteret af C”.

## **2. DLF’s klage og omfanget af min undersøgelse**

Den 19. december 2021 klagede DLF på vegne af A til mig over X Kommunes skriftlige advarsel. I klagen gjorde DLF endvidere gældende, at det var i strid med reglerne om god forvaltningsskik, at kommunen ikke ville medtage nogle tilføjelser, som DLF havde fremført til den tjenstlige samtale, i referatet af den tjenstlige samtale.

Jeg har ikke fundet anledning til at indlede en realitetsbehandling af den del af DLF’s klage, der angår udarbejdelsen af et referat af den tjenstlige samtale. Jeg har heller ikke fundet anledning til nærmere at behandle spørgsmålet om, hvorvidt kommunens partshøring af A var i overensstemmelse med reglerne herom.

Jeg henviser til § 16, stk. 1, i lov om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013), hvorefter ombudsmanden afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

## **3. Har A tilsidesat sin tavshedspligt og databeskyttelsesretlige regler?**

### **3.1. Indledning**

Det fremgår af kommunens advarsel til A, at advarslen er begrundet dels i ”uberettiget videregivelse af tavshedsbelagte oplysninger”, dels i ”overskridelse af grænser for ytringsfrihed”. Jeg vil i dette pkt. 3 behandle det første

spørgsmål om videregivelse af oplysninger, mens jeg i pkt. 4 nedenfor behandler spørgsmålet om, hvorvidt A's udtalelser om C udgjorde en tjenesteforsømmelse.

### **3.2. DLF's opfattelse**

DLF finder det uberettiget, at kommunen har vurderet, at A har overtrådt sin tavshedspligt og til dels begrundet advarslen med dette forhold.

I relation til oplysningerne i mailen om en bestemt familie lægger DLF vægt på, at forældrene har afgivet flere erklæringer over for kommunen, hvori de oplyser, at de havde afgivet et forudgående samtykke til, at A måtte "bruge vores case med navn og adresse". Der er intet krav om, at samtykket skal indhentes skriftligt, og tvivlede kommunen på, at forældrenes samtykke var reelt og forudgående, kunne den have spurgt forældrene. Ved at nægte at anerkende samtykket uden at tale med forældrene har kommunen tilsidesat officialprincippet.

Herudover anfører DLF, at mailen af 28. august 2021 alene blev sendt internt til kommunalbestyrelsen som arbejdsgiver og til få relevante ansatte i X Kommune. Også af den grund kan det efter DLF's opfattelse betvivles, at der er sket brud på tavshedspligten.

DLF har ikke knyttet særskilte bemærkninger til den del af advarslen, der vedrører oplysninger om "navngivne mellemledere og kollega[er] i forhold til bl.a. ledelses- og opgavevaretagelse m.v."

### **3.3. X Kommunes opfattelse**

X Kommune har i advarslen fundet, at A uberettiget har videregivet tavshedsbelagte oplysninger ved i mailen af 28. august 2021 at have givet oplysninger vedrørende den omhandlede familie til medlemmerne af kommunalbestyrelsen og forskellige ansatte i kommunen. Om berettigelsen heraf har X Kommune anført, at A havde oplyst, at hun havde fået forudgående samtykke til videregivelsen fra forældrene i form af en sms. En sådan sms blev imidlertid aldrig fremlagt. Efter kommunens opfattelse er et mundtligt samtykke ikke tilstrækkeligt, idet samtykket "burde foreligge skriftligt, eller på lignende måde". Erklæringen fra forældrene er dateret efter videregivelsen og kan allerede derfor ikke vise, at der var indhentet et gyldigt forudgående samtykke. Da A oprindeligt havde angivet, at samtykket forelå i form af en sms, og denne sms aldrig blev fremlagt, havde kommunen ikke anledning til at indhente yderligere oplysninger fra forældrene.

For så vidt angår oplysningerne om navngivne mellemledere og kollegaer har kommunen i sin udtalelse til mig præciseret, at der er tale om oplysninger om afdelingsledere med tjenestested på skolen Z. Kommunen har anført, at A beskriver indholdet af en "formentlig intern/fortrolig samtale mellem hende og

to afdelingsledere ved skolen". Efter kommunens opfattelse burde samtalen af hensyn til de to afdelingslederes integritet ikke være beskrevet på den angivne måde. Hertil kommer gentagne grove "beskrivelser og omtale" af den tidligere skoleleder.

### 3.4. Retsgrundlaget

Efter forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 1, har den, der virker inden for den offentlige forvaltning, tavshedspligt med hensyn til oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold.

Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a, kan der ske behandling – herunder videregivelse – af såkaldte "almindelige" personoplysninger, såfremt den registrerede har givet samtykke til behandlingen til et eller flere specifikke formål. Det samme gælder efter forordningens artikel 9, stk. 2, litra a, i forhold til oplysninger om bl.a. helbredsforhold.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 7, at hvis en behandling er baseret på samtykke, skal den dataansvarlige kunne påvise, at den registrerede har givet samtykke.

I Kristian Korfits Nielsen og Anders Lotterup, Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven med kommentarer (2020), s. 289, anføres bl.a. følgende om kravene til et samtykke efter databeskyttelsesforordningens artikel 6:

"Den registreredes samtykke skal være på plads, inden den dataansvarlige påbegynder behandling af de personoplysninger, som samtykket angår, men der gælder ikke efter databeskyttelsesforordningen formkrav til et samtykke. Der kan være tale om såvel skriftligt som mundtligt samtykke fra den registrerede, ligesom samtykket også vil kunne gives digitalt eller på anden måde, som indebærer en aktiv handling fra den registreredes side. (...)"

Samme forfattere anfører endvidere a.st., s. 428, at der heller ikke gælder et krav om skriftlighed i relation til kravene til et samtykke efter forordningens artikel 9, men at dette dog må anbefales, idet der herved opnås klarhed omkring samtykkets rækkevidde.

### 3.5. Min vurdering

#### 3.5.1. Oplysningerne om familien

X Kommune har som nævnt i advarslen fundet, at A uberettiget har videregivet tavshedsbelagte oplysninger ved at sende oplysninger om den omhandlede familie til medlemmerne af kommunalbestyrelsen og forskellige ansatte i kommunen.

Kommunen har ikke tillige gjort gældende, at A handlede forkert ved at anmode forældrene om samtykke til, at oplysningerne om familien blev anvendt til et formål, der adskilte sig grundlæggende fra det formål, til hvilket oplysningerne oprindeligt var indsamlet.

Jeg har på den baggrund forstået, at det afgørende for kommunens reaktion har været spørgsmålet, om der forelå et forskriftsmæssigt samtykke fra familien til, at de pågældende oplysninger blev omtalt i mailen af 28. august 2021, og jeg har på den baggrund alene forholdt mig til dette spørgsmål.

I mailen delte A personoplysninger om et barn og dettes familie omfattende af databeskyttelsesforordningens artikler 6, stk. 1, og 9, stk. 1, med en række personer inden for kommunen, herunder personer, som må formodes at have modtaget mailen på grund af deres hverv som tillidsmand og fagforeningsrepræsentant.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 7, at hvis en behandling er baseret på samtykke, skal den dataansvarlige påvise, at den registrerede har givet samtykke. Jeg må på baggrund af mailens indhold og den kontekst, den er sendt i, forstå det således, at A ikke sendte mailen som led i sin tjeneste, men på egne vegne. Endvidere blev mailen som nævnt sendt til bl.a. personer, som må formodes at have modtaget mailen på grund af deres hverv som tillidsmand og fagforeningsrepræsentant. Henset til barnets alder betyder dette i den foreliggende sag, at det påhviler A at godtgøre, at barnets forældre havde givet samtykke til videregivelsen.

A har udtalt over for kommunen, at forældrene havde givet samtykke på sms, inden hun sendte mailen. Hun har imidlertid hverken for kommunen eller for mig fremlagt den pågældende sms. Jeg kan derfor ikke til brug for min behandling af sagen lægge til grund, at forældrene rent faktisk afgav et forudgående (skriftligt) samtykke på sms.

Efter databeskyttelsesforordningen skal et samtykke indhentes, inden oplysningerne behandles (videregives), men det er som anført i pkt. 3.4 ovenfor ikke et krav efter databeskyttelsesforordningens artikel 7, at samtykke er afgivet skriftligt.

Forældrene har i to erklæringer meddelt, at de havde givet samtykke til brugen af oplysningerne, inden A sendte mailen. De har endvidere præciseret, hvem oplysningerne måtte deles med, og til hvilket formål det måtte ske. Den ene af erklæringerne er underskrevet af begge forældre. Den er fra 9. september 2021 og blev fremsendt til kommunen, inden kommunen traf afgørelse i sagen.

Kommunen har imidlertid – uden at have spurgt forældrene – tilsidesat deres udsagn som ”en efterrationalisering” og også i sine udtalelser til mig anført, at der uanset forældrenes udtrykkelige og utvetydige beskrivelse af deres egne handlinger ikke forelå det fornødne samtykke, inden A sendte mailen.

Efter min opfattelse har kommunen intet grundlag herfor. Jeg er på den baggrund ikke enig med kommunen i, at A overtrådte sin tavshedspligt ved at sende den nævnte mail med oplysninger om familien, og jeg finder kommunens behandling af spørgsmålet kritisabel.

### *3.5.2. Oplysningerne om kollegaer*

I advarslen har X Kommune også anført, at A har videregivet oplysninger om ”navngivne mellemledere og kollega[er] i forhold til bl.a. ledelses- og opgavevaretagelse m.v.”. Kommunen har i sin udtalelse til mig anført, at udtalelserne unødigt udstillede tidligere kollegaer, og at en af udtalelserne ”formentlig” var ”intern/fortrolig”.

De pågældende oplysninger er i alt væsentligt udtryk for A's personlige opfattelse af, hvorledes hendes tidligere kollegaer har handlet mere eller mindre hensigtsmæssigt. Endvidere har de faktiske forhold, der omtales, ikke karakter af fortrolige oplysninger. Det er derfor min opfattelse, at ingen af de udtalelser, som kommunen har henvist til, indeholder oplysninger omfattet af tavshedspligten efter forvaltningslovens § 27.

Kommunen havde på den baggrund efter min opfattelse ikke grundlag for at konkludere, at A havde tilsidesat sin tavshedspligt ved at sende de pågældende oplysninger om og vurderinger af sine tidligere kollegaer til modtagerne af mailen.

I den givne advarsel har kommunen alene angivet, at omtalen af de tidligere kollegaer i mailen havde karakter af ”uberettiget videregivelse af tavshedsbelagte oplysninger”. Jeg har på den baggrund ikke fundet anledning til at vurdere, om mailen eventuelt kunne udgøre en overskridelse af andre tjenstlige pligter eller eventuelle interne retningslinjer.

## **4. Udgjorde ytringerne om C en tjenesteforsømmelse?**

### **4.1. DLF's opfattelse**

Ifølge DLF havde X Kommune ikke grundlag for at tildele A en advarsel for hendes ytringer om C.

Det er ifølge DLF forkert, når kommunen i advarslen anfører, at A ikke kan dokumentere, at C har talt usandt. A fremlagde dokumentation herfor i sin mail af 28. august 2021. Endvidere havde hun inden mailen fået oplyst, at C var kommet med tilsvarende udsagn over for nogle kommunalpolitikere på et budgetseminar.

A var ansat i kommunen og arbejdede ofte på skolen. Hun måtte derfor anses som en "medarbejder". Under alle omstændigheder var D med til flere af de møder, som A holdt med C om skolelederens ledelsesstil, ligesom flere af de udvekslede mails involverede ansatte på skolen. Det var derfor ikke en overtrædelse af hendes ytringsfrihed, at hun anførte, at C havde talt usandt ved at benægte, at han kendte til forholdene på Z, og ligeledes udtale, at han ikke havde modtaget klager fra medarbejdere.

### **4.2. X Kommunes opfattelse**

Jeg forstår X Kommunes to udtalelser til mig således, at det er kommunens opfattelse, at der ikke før lærerkredsens brev af 19. august 2021 forelå klager over skolelederen fra medarbejdere ved skolen.

For så vidt angår henvendelserne fra A hænger dette sammen med, at hun efter kommunens opfattelse på grund af sit ansættelsesbrev ikke kan anses for "medarbejder" på skolen. Kommunen anfører endvidere, at C flere gange har anerkendt, at A har haft ubehagelige oplevelser i relation til den tidligere skoleleder. Men også at han flere gange har anført over for hende, at han ikke havde fået henvendelser fra medarbejdere på skolen, der kunne støtte hendes udsagn, og at han vedvarende har fastholdt, at han ikke havde mulighed for at reagere på baggrund af rygter og andenhåndsfortællinger.

For så vidt angår den kritik af skolelederen, som skolens afdelingsleder D og viceskoleleder G var fremkommet med, har kommunen i sin udtalelse af 10. august 2022 til mig anført, at den ikke bestrider, at "dele af skolens (øvrige) ledelse" havde ytret kritik af skolelederen. Efter kommunens opfattelse udgjorde denne kritik imidlertid ikke "klager fra medarbejdere (basismedarbejdere) ved skolen rettet mod skoleledelsen, selvom både afdelingslederne og A oplevede, at de fremkom med kritik 'på vegne af' medarbejdere, som de oplevede havde svære vilkår på skolen".

Det er på den baggrund kommunens opfattelse, at A havde fremsat "grove og usande ytringer i mailen" uden at have forsøgt at verificere "blot et minimum af fakta", at ytringerne som følge heraf på væsentlige punkter fik et forkert indhold "eller tilkendegav en åbenbart uholdbar vurdering", at ytringerne derfor "er urigtige i et sådan omfang, at ytringerne konkret overskred rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed", og at det i den forbindelse må indgå, at mailen blev sendt til alle C's samarbejdspartnere i kommunen.

### 4.3. Retsgrundlaget

#### 4.3.1. Anvendelsesområdet for reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

De uskrevne regler om offentligt ansattes ytringsfrihed finder anvendelse, når offentligt ansatte på egne vegne deltager i den offentlige debat, herunder om emner, som vedrører deres eget arbejdsområde. Det er endvidere almindeligt antaget, at reglerne er udviklet under hensyn til den offentlige debat, hvori også de offentligt ansatte kan deltage med deres særlige sagkundskab. Jeg henviser til [FOB 2009 20-1](#).

Reglerne har i ombudsmandspraksis været anvendt ikke blot i tilfælde, hvor den offentligt ansatte har udtalt sig offentligt såsom over for medier eller i offentlige Facebook-opslag, men også hvor den ansatte har ytret sig over for såvel ansatte som brugere af en offentlig institution ([FOB 2000.485](#)). Det samme var tilfældet i en sag, hvor en mail på den ene side blev sendt til en lukket kreds, men på den anden side indeholdt en opfordring til modtagerne om, at de skulle deltage i et offentligt debatmøde og i et debatforum på internettet ([FOB 2009 20-1](#)).

Omvendt har ombudsmanden fundet, at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed ikke finder anvendelse, når en offentligt ansat udtaler sig internt i myndigheden i forbindelse med varetagelsen af sine opgaver som offentligt ansat, herunder ved et personalemøde, jf. Folketingets Ombudsmands sag nr. 15/02549.

I [FOB 1996.131](#) udtalte ombudsmanden, at ledelsen af en forvaltningsmyndighed inden for lovgivningens rammer er forholdsvis frit stillet med hensyn til at bestemme, hvordan kommunikationen mellem ansatte og ledelsen, herunder den politiske ledelse, skal foregå. Der måtte imidlertid i den forbindelse sondres mellem, om eventuelle ytringer fremsættes som et led i tjenesten eller uden for denne. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed indebar således ikke alene, at medarbejderne kunne offentliggøre deres meninger om en bestemt situation. De medførte også, at medarbejderne var berettigede til at sende et privat brev til byrådet, hvori de gjorde opmærksom herpå. Til gengæld gav reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed dem ikke ret til som et led i tjenesten at henvende sig direkte til byrådet uden om deres administrative chef.



I [FOB 2003.590](#) gentog ombudsmanden, at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed navnlig angår ytringer, der fremsættes af den ansatte som privatperson – og dermed ytringer, der ikke fremsættes af den ansatte som led i varetagelse af arbejdsopgaver for det offentlige. I den konkrete sag havde en adjunkt kontaktet et professorbedømmelsesudvalg og gjort gældende, at en af professoratets ansøgere – der tillige var leder af det institut, hvor adjunkten havde søgt en stilling som lektor – muligvis havde handlet videnskabeligt uredeligt. Efter ombudsmandens opfattelse måtte adjunktens henvendelse til professorbedømmelsesudvalget bedømmes efter reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I en kendelse af 10. maj 2017 i faglig voldgiftssag FV 2016.0207 lagde opmanden (en højesteretsdommer) til grund, at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed fandt anvendelse på udtalelser, som en portør på et regionalt sygehus var fremkommet med i et opslag på regionens "intern services Facebook-side".

#### 4.3.2. Indholdet af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed er beskrevet i Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed. Af vejledningen fremgår 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 andens 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.”

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

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 urimelig grov form eller har været åbenbart urigtige.

Ombudsmanden har i den forbindelse fremhævet, at en offentligt ansat ikke er berettiget til at fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit tjenesteområde. Den blotte omstændighed, at en ansats ytringer indeholder ikke fuldt korrekte oplysninger, vil dog normalt ikke i sig selv være tilstrækkeligt til, at udtalelsen kan anses for retsstridig. Ledelsen har over for sådanne fejl 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. Jeg henviser til sagerne gengivet nedenfor samt til [FOB 1995.381](#), [FOB 2000.485](#) og [FOB 2020-36](#).

I [FOB 2009 20-1](#) fandt ombudsmanden, at en bibliotekars ukorrekte oplysninger i en mail sendt til en række venner og bekendte ikke var tilstrækkeligt til at begrunde en irettesættelse. Ombudsmanden udtalte bl.a. følgende:

”Som det fremgår, lagde jeg i sagen [[FOB 1995.381](#)] vægt på at ledelsen har mulighed for at foretage berigtigelse eller fremkomme med korrektioner hvis en ansat har givet oplysninger til pressen som ikke er fuldt korrekte. I denne sag har du ikke givet oplysninger til pressen, og ledelsen i (kommunen) har derfor ikke haft samme mulighed for selv at foretage berigtigelse eller fremkomme med korrektioner. På den anden side måtte ledelsens behov for at foretage berigtigelse eller fremkomme med korrektioner anses for at være mindre, netop fordi der ikke var tale om oplysninger som blev givet til pressen, men alene om en e-mail som

blev sendt til en begrænset kreds af venner og bekendte. Det kan i øvrigt ikke udelukkes at kommunen, hvis der havde været tale om væsentlige faktuelle fejl, havde kunnet anmode dig om at berigtige disse fejl.

I sagen [\[FOB 1995.381\]](#) skrev jeg også at udtalelser der bevidst eller ved grov uagtsomhed på væsentlige punkter har fået et ukorrekt indhold eller udtrykker en åbenbart uholdbar vurdering, må anses for retsstridige. Som din sag er oplyst for mig, har jeg ikke grundlag for at antage at du med den urigtige oplysning om arbejdsgruppens sammensætning bevidst skulle have forsøgt at vildlede modtagerne af e-mailen. Jeg mener endvidere ikke at den fejlagtige oplysning – når henses til den sammenhæng som den fremkom i – var af så væsentlig betydning at du ved at videregive denne kan anses for (uagtsomt) at have begået en tjenstlig forseelse.”

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 herunder kommunaldirektøren i den kommune, hvor seniorjobberen var ansat. Seniorjobberen skrev bl.a. følgende på Facebook: ”Nu må idiotien da snart stoppe. 547.481 kr. til en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence (...) Og så genansætte ham (...) Hvad sker der lige (...)”

Ombudsmanden fandt, at seniorjobberen havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed. 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. En sådan beskyldning måtte – i det omfang den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – anses for meget grov.

I [\[FOB 2018-12\]](#) havde en medarbejder i den kommunale hjemmepleje i en Facebook-gruppe 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. Dette forhold ændredes ikke af, at lederen og to andre medarbejdere i hjemmeplejen havde oplevet og beskrevet dele af episoden anderledes end medarbejderen. Ombudsmanden henviste herved til bl.a., at medarbejderens opslag fremstod som en personlig vurdering på grundlag af egne oplevelser.

I [FOB 2019-18](#) havde en praktikant i et opslag på Facebook kritiseret en tale, som en forvaltningsdirektør havde holdt på en medarbejderdag. Praktikanten havde 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. Forskellen mellem det sagte og det gengivne gjorde ikke påtalen berettiget, da kommunen – over for praktikanten eller i en bredere kreds – kunne have tilkendegivet, hvad forvaltningsdirektøren faktisk havde sagt, og hvad sigtet med dette var. Han tilføjede, at offentligt ansatte har en vis ret til at bruge skarpe og polemiske vendinger, når de deltager i den offentlige debat om deres arbejdsplads, og at der er rum for en vis brug af overdrevne udtryk, når blot ikke ytringen derved bliver åbenbart urigtig eller urimeligt grov.

I [FOB 2019-27](#) havde en lærer på en kommunal skole på sin Facebook-profil skrevet bl.a., at skolens ledelse "overvåger og forfølger folk". Efter en samlet vurdering fandt ombudsmanden ikke, at der var tilstrækkeligt grundlag for at anse lærerens kommentar for urimelig grov. Ombudsmanden fandt heller ikke, at kommentaren kunne siges at være åbenbart urigtig efter de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed. Han lagde i den forbindelse til grund, at lærerens kommentar afspejlede konkrete ledelsesmæssige dispositioner over for læreren, således som de – med rette eller urette – var blevet opfattet af læreren, og at læreren og skolens ledelse havde forskellige opfattelser af disse dispositioner. Ombudsmanden henviste til, at det næppe er ualmindeligt, at ledelse og ansatte kan have forskellige opfattelser af sådanne konkrete ledelsesmæssige dispositioner, og at en ledelse i vidt omfang må tåle, at sådanne forskelle i parternes opfattelse kommer offentligt til udtryk.

De omtalte sager kan alle findes på ombudsmandens hjemmeside.

#### **4.4. Min vurdering**

##### *4.4.1. Hvilket regelsæt finder anvendelse?*

Som anført i pkt. 4.3.1 ovenfor er reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed udformet ud fra bl.a. hensynet til den offentlige debat, hvor også offentligt ansatte bør kunne deltage.

A's mail af 28. august 2021 blev sendt til en lukket kreds, der alle enten var medlemmer af kommunalbestyrelsen i X Kommune eller ansatte i kommunen. Mailen var således ikke et indlæg fra hendes side i en offentlig debat om forholdene i kommunen.

Det fremgår imidlertid af kommunens advarsel til A, at advarslen for så vidt angår de kritiske ytringer om C er baseret på grænserne for offentligt ansattes "grundlovssikrede ytringsfrihed i forhold til arbejdsgiver". Kommunen har i sin udtalelse til mig bekræftet, at advarslen alene er meddelt på grundlag af "grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed". Advarslen er således ikke givet i medfør af andre regler om offentligt ansattes adfærd i tjenesten, herunder eventuelle interne regler om kollegial adfærd og udtryksmåde, og jeg må ud fra kommunens udtalelse forstå, at de relevante retningslinjer i kommunen for ytringer som i den foreliggende sag således er de generelle regler om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Jeg har lagt dette til grund for min vurdering, idet jeg som anført i pkt. 3.5.1 ovenfor tillige bemærker, dels at A's ytringer ikke blev fremsat som led i varetagelsen af hendes arbejdsopgaver for kommunen, dels at mailen blev sendt til bl.a. personer, som må formodes at have modtaget mailen på grund af deres hverv som henholdsvis tillidsmand og fagforeningsrepræsentant og således ikke på grund af deres arbejdsopgaver for kommunen.

Af samme grund har jeg ikke fundet anledning til at forholde mig til kommunens betragtninger om, at kredsen af modtagerne af mailen var unødigt bred i forhold til de bevæggrunde bag videregivelsen, som A har påberåbt sig.

#### *4.4.2. Udgjorde ytringerne en tjenesteforsømmelse?*

I den mail, der udgjorde grundlaget for advarslen, skrev A bl.a., at C "lyver om den viden du har", og at han "også lyver over for vores politikere ... ved du vælger at lyve, siger du samtidigt at det mareridt, som jeg og flere andre har været i – aldrig har fundet sted".

En sådan beskyldning fra en offentligt ansat mod en anden offentligt ansat for at tale usandt over for en avis og sin politiske ledelse må anses for meget grov, bl.a. når den som i denne sag ikke kun rettes til vedkommende selv, men også videregives til andre. Den vil derfor som udgangspunkt kunne danne grundlag for en tjenstlig reaktion, i det omfang den ikke dokumenteres eller dog sandsynliggøres. Jeg henviser til [FOB 2017-1](#) omtalt i pkt. 4.3.2 ovenfor.

Det springende punkt i sagen er derfor, dels om A kan dokumentere eller dog sandsynliggøre beskyldningen, dels om hun i benægtende fald enten bevidst eller dog ved grov uagtsomhed er fremkommet med en ukorrekt beskyldning.

Beskyldningen tager udgangspunkt i C's udsagn om, at han "har ikke tidligere modtaget klager fra medarbejdere, der har kaldt på handling". Og A har således givet udtryk for, at dette udsagn efter hendes opfattelse ikke er i overensstemmelse med sandheden.

Der er enighed om, at A ca. et år inden C's udtalelse til avisen H og flere gange derefter havde klaget til C over skoleleder B, at C orienterede B herom, og at C efter eget udsagn satte "forskellige initiativer i gang, så jeg håber, at A vil opleve en forandring i den kommende tid".

X Kommune har herudover bekræftet, at en af skolens afdelingsledere og viceskoleleder ligeledes ca. et halvt år inden C's udtalelse til avisen H havde udtrykt kritik af B's ledelsesstil. Kommunen har også bekræftet, at C afholdt flere møder med de nævnte ledere på skolen og i den anledning modtog skriftlige beskrivelser af B's ledelsesadfærd, som personalet ifølge afdelingslederen var "meget påvirkede af". Endvidere har kommunen oplyst, at (...) C fandt behov for at blive involveret i en fremadrettet proces med ledergruppen, og at han håndterede den ledelsesmæssige kritik af B.

Det ligger således fast, dels at C havde modtaget klager fra flere personer over B, dels at C som opfølgning på kritikken af B tog forskellige initiativer over for denne. Han må på den baggrund selv have ment, at kritikken af B "har kaldt på handling".

Jeg må imidlertid forstå X Kommune således, at det er kommunens opfattelse, at A ikke med rimelighed kunne opfatte udsagnet om "klager fra medarbejdere" som omfattende klager fra hende selv eller fra mellemledere på skolen – og det uanset at kommunen selv giver udtryk for, at "både afdelingslederne og A oplevede, at de fremkom med kritik 'på vegne af' medarbejdere, som de oplevede havde svære vilkår på skolen".

For så vidt angår A har kommunen henvist til, at hun i henhold til sit ansættelsesbrev ikke var ansat på skolen, men som konsulent i X Kommune.

Efter min opfattelse kan der dog ikke være tvivl om, at A med rimelighed har kunnet anse sig som omfattet af citatets udsagn om "medarbejdere". Dels arbejdede A som konsulent ved bl.a. skolen Z og havde i den forbindelse tætte arbejdsmæssige relationer til skoleleder B. Dels angik hendes kritik af skolelederen netop dennes adfærd i deres faglige samarbejde. Endelig er C's udsagn ikke efter sin ordlyd begrænset til medarbejdere med ansættelsesforhold på skolen, idet han talte om "medarbejdere" uden at angive deres præcise ansættelsesforhold.

X Kommune har ikke nærmere forklaret, hvorfor kommunen finder, at heller ikke skolens lederkreds er omfattet af C's udsagn om, at han ikke havde

modtaget klager fra "medarbejdere". Jeg lægger imidlertid ud fra sammenhængen – og kommunens bemærkning om, at der ikke forelå klager fra "basisedarbejdere" – til grund, at det er kommunens opfattelse, at udsagnet alene sigtede til medarbejdere, der ikke tillige var en del af skolens ledelse.

Efter min opfattelse er der imidlertid heller ikke belæg for, at A burde have forstået udsagnet som sigtende specifikt til menige medarbejdere, men ikke til mellemledere.

Jeg finder herefter ikke, at A handlede retsstridigt ved at hævde, at C vidste mere, end hvad citatet gav indtryk af. Det gælder, selv om der er tale om en meget grov beskyldning.

Tilbage står, at A i sin mail af 28. august 2021 også hævdede, at C havde misinformeret "politikere".

Jeg har ikke i sagsmaterialet fundet holdepunkter for dette udsagn, og jeg har på den baggrund overvejet, om udsagnet i sig selv kunne bære advarslen.

Dette er efter min opfattelse ikke tilfældet.

Jeg har herved lagt vægt på, at der ikke er indikationer i sagen på, at A har beskyldt C for forhold, som hun vidste ikke var rigtige, samt at beskyldningerne om misinformation af "politikere" havde et indhold svarende til det, som jeg har omtalt ovenfor, og at fejlen derfor i givet fald alene bestod i angivelsen af den kreds af personer, der var blevet misinformeret. Det er også indgået i min vurdering, at oplysningerne ikke blev videregivet til offentligheden, men alene til en gruppe af personer, hvor kommunen forholdsvis enkelt kunne komme med evt. berigtigelse eller korrektioner.

## **5. Sammenfatning**

Sammenfattende er det min opfattelse, at A ikke har overtrådt sin tavshedspligt. Jeg finder endvidere, at hendes udtalelser om C ikke udgjorde en tjenesteforsømmelse. Af samme grund havde X Kommune efter min opfattelse ikke grundlag for at tildele A en advarsel.

Samlet set anser jeg kommunens behandling af sagen for kritisabel.

Da A ikke længere er ansat i X Kommune, foretager jeg mig ikke yderligere.