



2018-8

Hverken tillidshverv eller loyalitetspligt indskrænkede ytringsfrihed. Ansats kritik af DR-program var dog i urimeligt grov form

En medarbejder i DR, der arbejdede som planlægger for nogle af DRs tekniske medarbejdere, kritiserede i en kommentar på Facebook et TV-program, som hun ikke havde nogen arbejdsmæssig relation til. I kommentaren beskrev hun TV-programmet som "den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!".

Medarbejderen blev kort efter indkaldt til samtale, hvor hun modtog et brev om en påtænkt advarsel. Som begrundelse anførte DR, at hendes kommentar på Facebook var utilbørlig og fremsat i en urimeligt grov form. DR satte desuden spørgsmålstegn ved medarbejderens loyalitet og henviste til, at hun som tillidsrepræsentant bl.a. skulle udvise et godt eksempel. DR mente også, at læsere kunne være i tvivl om, hvorvidt medarbejderen havde fremsat kommentaren på vegne af DR.

Efter partshøringen besluttede DR alene at give medarbejderen en henstilling om, at hun for fremtiden skulle være opmærksom på at undgå ytringer fremsat i grov form om DR.

Ombudsmanden fandt, at DR havde begået væsentlige fejl under sagen. Efter ombudsmandens opfattelse var der ingen tvivl om, at medarbejderen havde fremsat Facebook-kommentaren på egne vegne. Ombudsmanden fandt endvidere, at DRs brev om den påtænkte advarsel var egnet til at efterlade det indtryk, at både rollen som tillidsrepræsentant og den almindelige loyalitetspligt, der gælder for offentligt ansatte, i sig selv medførte særlige begrænsninger for medarbejderens ytringsfrihed.

Efter en samlet vurdering havde ombudsmanden dog ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså medarbejderens kommentar for urimeligt grov og dermed uden for rammerne af hendes ytringsfrihed. Han kunne derfor ikke kritisere, at DR på den baggrund meddelte hende den pågældende henstilling.

(Sag nr. 17/00049)

22. marts 2018

Ansættelses- og
arbejdsret

9.9

Menneskerettigheder

1.5

Statsforfatningsret

3.2

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Herunder gengives ombudsmandens udtalelse i sagen efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

1. Baggrund

Sagen drejer sig om DRs indkaldelse af A til tjenstlig samtale og om den efterfølgende henstilling, som DR endte med at give hende.

Det fremgår af sagen, at A er planlægger for en gruppe tekniske medarbejdere i DR, og at hun har været ansat i DR i en lang årrække.

Det fremgår også, at hun er tillidsrepræsentant.

Baggrunden for sagen er, at A den (...) januar 2016 i en kommentar på Facebook – via sin egen Facebook-profil – kritiserede TV-program X på DR. Hun skrev kommentaren i forbindelse med, at en ven i et opslag på sin ikke-lukkede, private Facebook-side havde kritiseret en journalist på X for et netop gennemført interview.

A's kommentar til opslaget var følgende:

"Jeg ser af princip aldrig X. Det er nemlig ikke første gang, at man præsenterer den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!"

A blev efterfølgende indkaldt til en tjenstlig samtale, som blev afholdt den 8. januar 2016.

Under samtalen fik hun udleveret et partshøringsbrev om en påtænkt advarsel under henvisning til, at hun med kommentaren på Facebook havde "ytret [sig] utilbørligt og i særdeles hård tone vedrørende [sin] arbejdsgiver/DR", og at DR anså forholdet for "særdeles groft og urimeligt".

I partshøringsbrevet anførte DR bl.a. også, at læsere kunne blive i tvivl om, hvorvidt A's udtalelse var fremsat på vegne af DR, ligesom A ifølge DR i sin egenskab af tillidsrepræsentant skulle gå foran som nøglemedarbejder og vise et godt eksempel.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

DR fandt herefter, at der kunne sættes spørgsmålstegn ved A's loyalitet over for DR som arbejdsgiver, og at der var tale om en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Efter fagforening B's mellemkomst endte sagen imidlertid med, at A modtog en henstilling om, at hun "i fremtiden [skulle være] opmærksom på at undgå ytringer fremsat i grov form om DR". Henstillingen blev givet på et møde mellem DR og B den 9. februar 2016, hvor A ikke ønskede at deltage.

A modtog herefter fra DR et skriftligt referat af mødet den 22. februar 2016.

Som begrundelse for at give en henstilling frem for en skriftlig advarsel henviste DR til, at DRs etiske retningslinjer kunne forstås sådan, at DR ikke ville reagere med negative sanktioner over for grove ytringer fra medarbejderne. DR understregede dog, at DR var af den opfattelse, at grove og utilbørlige ytringer under alle omstændigheder faldt uden for DR-ansattes ytringsfrihed.

2. Min behandling af sagen

I et brev af 2. januar 2017 klagede fagforening B til mig på vegne af A.

B bad mig bl.a. om at tage stilling til, om A's kommentar på Facebook den (...) januar 2016 var så grov, at der var grundlag for en mundtlig henstilling. B henviste i den forbindelse til, at det fremgik af DRs etiske retningslinjer af 6. januar 2016, at det ikke kunne give anledning til ledelsessanktioner, når ganske almindelige medarbejdere ytrede sig på deres private profiler på de sociale medier.

På baggrund af klagen bad jeg den 6. februar 2017 DR om en udtalelse om den henstilling, som A havde fået.

Jeg bad DR om nærmere at redegøre for, på hvilken måde DR mente, at A's kommentar om programmet X var i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. Jeg henviste til Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Særligt med henvisning til DRs partshøringsbrev af 8. januar 2016 bad jeg endvidere DR om at uddybe, på hvilken måde DR mente, at offentligt ansattes ytringsfrihed var begrænset af en loyalitetspligt, og hvorfor A's kommentar gav anledning til at sætte spørgsmålstegn ved hendes loyalitet.

Jeg bad også DR om at komme ind på, om der efter DRs opfattelse gjaldt særlige regler for tillidsrepræsentanternes ytringsfrihed, ligesom jeg bad DR om

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

at uddybe, hvorfor der kunne være tvivl om, hvorvidt A's kommentar på Facebook blev fremsat på hendes egne vegne.

Jeg modtog en udtalelse fra DR om sagen den 24. marts 2017.

En mere udførlig sagsfremstilling findes bagerst i denne redegørelse, hvor også store dele af DRs udtalelse er gengivet.

3. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår af 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.

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

"4. Hvad siger reglerne?

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

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

...

5. Ytringer på egne vegne eller på myndighedens vegne

Som offentligt ansat er man beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed. Det betyder, at man på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde. Det gælder derudover, når man ikke kun udtaler sig på egne vegne, men også når man samtidig udtaler sig på vegne af andre, f.eks. tillidsrepræsentanter, som udtaler sig kritisk om forholdene på arbejdspladsen på vegne af en medarbejdergruppe.

...

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Det betyder omvendt, at ledelsen på en offentlig arbejdsplads kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne. Ledelsen kan også fastsætte retningslinjer for indholdet af udtalelser, der fremsættes på myndighedens vegne.

...

Hvis der er risiko for, at offentligheden fejlagtigt vil kunne opfatte en ytring som udtryk for myndighedens synspunkter, skal man være opmærksom på at præcisere, at man ytrer sig på egne vegne.

...

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.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Der kan dog være tilfælde, hvor følgevirkningerne af en lovlig ytring – f.eks. samarbejdsvanskeligheder – er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for, at ledelsen gør brug af de nævnte reaktioner over for den offentligt ansatte.

...”

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

Myndighederne har således ikke mulighed for at skærpe kravene til offentligt ansatte, der ytrer sig offentligt, i forhold til, hvad der fremgår af vejledningen.

4. Min vurdering

4.1. Om kommentaren på Facebook blev fremsat på egne vegne

I sit partshøringsbrev til A den 8. januar 2016 anførte DR bl.a., at læsere kunne være i tvivl om, hvorvidt hendes Facebook-kommentar om X reelt var fremsat på vegne af DR, idet hun repræsenterede DR udadtil i kraft af sin ansættelse.

Som anført i pkt. 1 ovenfor fremgår det af sagen, at A er ansat som planlægger for en gruppe tekniske medarbejdere på DR, og at hendes kritiske kommentar om X skete via hendes private Facebook-profil.

Jeg forstår på DRs udtalelse til mig af 24. marts 2017, at DR – efter en ny vurdering – ikke længere mener, at der kunne være tvivl om, at A's kommentar var fremsat af hende på egne vegne.

Dette er jeg enig i.

Efter min opfattelse kan det således – også i lyset af kommentarens indhold – ikke give anledning til tvivl, at kommentaren fremstod som fremsat på egne vegne.

4.2. Om A's loyalitetspligt og rolle som tillidsrepræsentant

4.2.1. DR henviste i det nævnte partshøringsbrev til, at A's ytringsfrihed som offentligt ansat er begrænset af den "loyalitetforpligtelse som består i ethvert ansættelsesforhold".

Det fremgår videre af brevet, at DR som konsekvens af Facebook-kommentaren den (...) januar 2016 satte spørgsmålstejn ved A's loyalitet.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Desuden henviste DR til, at A som tillidsrepræsentant måtte forventes at være rollemodel, gå foran som nøglemedarbejder og udvise et godt eksempel. DR anførte i den forbindelse, at hendes hverv som tillidsrepræsentant ikke begrænsede hendes loyalitetsforpligtelse.

DRs partshøringsbrev kan efter min opfattelse nærliggende forstås sådan, at loyalitetspligten for offentligt ansatte i sig selv medfører begrænsninger i de ansattes ytringsfrihed.

Brevet kan efter min opfattelse også nærliggende forstås sådan, at det forhold, at A er tillidsrepræsentant, indebærer særlige begrænsninger i hendes ytringsfrihed.

4.2.2. Til dette bemærker jeg for det første, at den loyalitetspligt, som i almindelighed består i et offentligt ansættelsesforhold, ikke kan pålægge den ansatte andre begrænsninger i ytringsfriheden end dem, der udtrykkeligt følger af reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. Det er også fremhævet i pkt. 8 i Justitsministeriets vejledning, jf. ovenfor.

En myndighed, der overvejer, om der er grundlag for at reagere over for en ansats offentlige ytringer, skal derfor alene vurdere, om ytringerne overskrider de udtrykkelige begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed – f.eks. om ytringen er urimeligt grov. Gældende ret åbner således ikke mulighed for herudover at inddrage betragtninger om illoyalitet.

Jeg henviser nærmere til min udtalelse i en sag, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som sag nr. 2017-1.

4.2.3. Jeg bemærker for det andet, at det forhold, at A er tillidsrepræsentant, ikke indskrænker de rammer, der gælder for hendes ret til at ytre sig som offentligt ansat.

Jeg henviser i den forbindelse til pkt. 5 i Justitsministeriets vejledning (jf. pkt. 3 ovenfor). Her anføres det udtrykkeligt, at offentligt ansatte også er beskyttet af reglerne om ytringsfrihed, når de f.eks. udtaler sig som tillidsrepræsentanter.

Jeg henviser også til Folketingets Ombudsmands udtalelse, som er gengivet i beretningen for 1991, s. 189 (og offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside). I sagen udtalte ombudsmanden, at en antagelse om, at tillidsrepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg ikke har samme adgang til at ytre sig offentligt som andre offentligt ansatte, savnede støtte i såvel teori som praksis. Ombudsmanden fandt heller ikke holdepunkter for en sådan antagelse i de konkrete regler om samarbejdsudvalg eller tillidsrepræsentanter i den kommune, som sagen angik.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Jeg henviser endvidere til Folketingets Ombudsmands udtalelse, som er gengivet i beretningen for 1995, s. 381 (ligeledes offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside).

4.2.4. På de anførte punkter finder jeg, at DRs fremgangsmåde har været egnet til at efterlade indtryk af en klart urigtig opfattelse af gældende ret med hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Dette finder jeg meget beklageligt.

Jeg har noteret mig, at DR – på baggrund af min anmodning om en udtalelse – selv har fundet anledning til at præcisere, at hverken den almindelige loyalitetspligt for offentligt ansatte eller det forhold, at A fungerer som tillidsrepræsentant, indskrænker rammerne for hendes ytringsfrihed i større omfang end det, der gælder for offentligt ansatte i almindelighed.

Jeg foretager mig derfor ikke mere på disse punkter.

4.3. Om kommentaren på Facebook var urimeligt grov

4.3.1. Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning (jf. pkt. 3 ovenfor), ligger det uden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed at "ytte sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads".

Det betyder efter vejledningen, at man 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". Udtaler den ansatte sig i urimeligt grov form, kan myndigheden således reagere efter almindelige personaleretlige regler og principper.

4.3.2. I sin udtalelse til mig har DR anført, at A overskred grænserne for sin ytringsfrihed, fordi Facebook-kommentaren blev fremsat i en urimeligt grov form.

DR anser således A's kommentar for "udskældende, hånende, latterliggørende, fornærmende samt udtryk for ringeagtsytringer over for DR, hvilket blot understreges af, at A afslutter med at præcisere sit budskab med 'Ever'".

DR henviser endvidere til, at A også selv efterfølgende har erkendt, at hun overskred grænserne for sin ytringsfrihed.

Jeg forstår DRs mødereferat om henstillingen af 9. februar 2016 sådan, at baggrunden for, at A alene modtog en henstilling – og ikke den advarsel, som i første omgang var tanken – var, at DRs etiske retningslinjer kunne give det indtryk, at DR ikke ville reagere med negative sanktioner. DR var samtidig af

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

den opfattelse, at grove og utilbørlige ytringer under alle omstændigheder faldt uden for DR-ansattes ytringsfrihed.

4.3.3. Ombudsmanden har tidligere 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.

- I en sag, som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, s. 128, og offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside, skrev en chef for en skole under redningsberedskabet et debatindlæg, som kritiserede organiseringen af forsvaret og regeringens planer for terrorberedskabet.

I debatindlægget sammenlignede skolechefen regeringens planer med eventyret om kejserens nye klæder. Han skrev bl.a., at "[k]ejsere, konger og statsministre har til alle tider fået forfængelige tanker, og tidens undersåtter har gang på gang måbende undret sig over formidable, uspiselige og på alle måder ubrugelige monumenter (...) Det store illusionsnummer har bidt sig fast (...) mængden af papir og ord er nu så enorm, at det nærmest vil være umuligt for borgerne at gennemskue, at det hele bygger på et fordrejet og forkert grundlag".

Ombudsmanden mente, at der var tale om lovlige ytringer.

- I en nyere sag, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som sag nr. 2016-37, sendte en gymnasielærer en e-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 e-mailen.

I sagen udtalte jeg, at gymnasielærerens tilkendegivelser og sprogbrug – der alene fremstod som et udtryk for hans egne vurderinger – ikke efter min opfattelse havde et indhold eller en grovhed af en sådan karakter, at hans e-mail af den grund overskred rammerne for hans ytringsfrihed.

Jeg bemærkede samtidig, at offentligt ansattes adgang til at deltage i debatten om forhold vedrørende deres arbejdsplads eller arbejdsområde efter min opfattelse også 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 min opfattelse lå gymnasielærerens e-mail derfor klart inden for

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

rammerne af det, som en offentlig arbejdsgiver må acceptere fra sine ansatte.

- I en anden nyere sag, som er offentliggjort på min hjemmeside som sag nr. 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. også 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 (...)."

I sagen udtalte jeg, at seniorjobberen efter min opfattelse havde overskredet grænserne for sin ytringsfrihed. Jeg 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. Jeg fandt, at en sådan beskyldning – i det omfang den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres – må anses for meget grov. Jeg fandt på den baggrund, at seniorjobberens kommentar på Facebook var urimeligt grov og overskred grænserne for hans ytringsfrihed.

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

"Ved sin behandling af konkrete sager har ombudsmanden tidligere udtalt, at kravet om, at den ansatte ikke må udtrykke sig urimelig groft, f.eks. indebærer, at den ansatte ikke må benytte vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende eller latterliggørende over for arbejdsgiveren. Det samme gælder vendinger, der i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer over for arbejdsgiveren. Derimod vil den ansatte i almindelighed ikke være afskåret fra at anvende satire, sarkasme eller polemiske vendinger. Se f.eks. sagen fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, side 128 (side 139), og sag nr. 2011 20-3 fra Folketingets Ombudsmands beretning for 2011 (side 6), som begge også er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside."

4.3.4. 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

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

eller latterliggørende” eller ”i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtstringer” 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. Jeg finder i den forbindelse ikke, at det kan tillægges betydning, at fagforening B selv har været inde på, at Facebook-kommentaren kunne være skrevet i et mere sobert sprog, eller at A selv har tilkendegivet, at hendes kommentar var provokerende.

Ved vurderingen af det foreliggende spørgsmål kan det *på den ene side* bl.a. anføres, at der er tale om en helt personlig og subjektiv opfattelse af kvaliteten af programmet X, som ikke kan gøres til genstand for dokumentation eller efterprøvelse. Der er således ikke – som f.eks. i den ovenfor nævnte sag om en kommunal seniorjobber – tale om beskyldninger for konkrete forhold. Dette kan tale for vide rammer for tilladt grovhed.

På linje med dette kan det også anføres, at A ikke i sin kommentar omtaler enkeltpersoner – herunder den journalist i X, som det oprindelige Facebook-opslag vedrører. Kommentaren kan således siges at vedrøre DR som institution. Også dette kan tale for vide rammer for tilladt grovhed.

Endelig kan det bl.a. anføres, at der er tale om en ytring fremsat på de sociale medier (Facebook). Det kan i den forbindelse gøres gældende, at der generelt gælder en anden kommunikationsform – herunder tone – på disse medier, og at dette må have betydning for, hvornår ytringer fra offentligt ansatte fremsat i denne sammenhæng kan anses for urimeligt grove.

Over for dette kan det *på den anden side* bl.a. anføres, at A’s kommentar efter almindelig målestok må anses for meget grov. Det kan således gøres gældende, at kommentaren – både i de enkelte udtryk og i den samlede form – netop ”i urimelig grad er udskældende, hånende og latterliggørende”. Kommentaren kan efter sin form, sit indhold og den foreliggende sammenhæng ikke anses for at ligge inden for det, der i almindelighed må betragtes som ”satire, sarkasme eller polemiske vendinger”, jf. ovenfor.

Det kan også anføres, at selv om kommentaren som anført ud fra én betragtning kan siges at vedrøre DR som institution, sigter den ikke desto mindre på et konkret program i DR, som bestemte medarbejdere i institutionen står bag.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Det forekommer således vanskeligt at hævde, at de anvendte udtryk ikke også er betegnelser for de pågældende medarbejderes faglige standard, i hvert fald i programmet X.

Endelig kan det anføres, at selv om der generelt kan siges at gælde en anderledes tone i debatten på de sociale medier, er der ikke i det gældende retsgrundlag holdepunkter for at antage, at der her gælder en væsentligt anderledes standard for, hvornår en ytring må anses for urimeligt grov. Det kan således anføres, at det i givet fald måtte være op til retsdannelsen på sigt at afgøre, om denne standard skal have et andet indhold for så vidt angår ytringer på disse medier.

4.3.5. Efter en samlet vurdering har jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså A's kommentar for urimeligt grov og derfor uden for rammerne for hendes ytringsfrihed.

Jeg har i den forbindelse særligt lagt vægt på karakteren af de anvendte udtryk.

Jeg er opmærksom på, at der i sagen har været rejst spørgsmål om, hvorvidt DRs etiske retningslinjer af 6. januar 2016 eller de efterfølgende retningslinjer af 15. november 2017 giver DRs medarbejdere videre adgang til at ytre sig, end hvad der gælder i almindelighed. Konsekvensen af dette ville i givet fald kunne være, at A's kommentar uanset det anførte måtte anses for retmæssig.

Efter gennemgang af de nævnte retningslinjer har jeg vanskeligt ved at se, at de skulle kunne forstås således, at DR har "fraskrevet" sig retten til at gribe ind over for ytringer, der efter almindelige regler f.eks. må anses for urimeligt grove. Jeg finder derfor ikke, at de kan føre til et andet resultat end det, der fremgår ovenfor.

5. Konklusion

Efter min gennemgang af sagen finder jeg, at DR har begået væsentlige fejl.

Efter min opfattelse kan det således ikke give anledning til tvivl, at A's kommentar på Facebook den (...) januar 2016 var fremsat på egne vegne.

Jeg finder det endvidere meget beklageligt, at DRs fremgangsmåde i forbindelse med partshøringen af A har været egnet til at efterlade det indtryk, at både hendes rolle som tillidsrepræsentant og den almindelige loyalitetspligt, der gælder for offentligt ansatte, efter DRs opfattelse i sig selv medførte særlige begrænsninger i hendes ytringsfrihed.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Efter en samlet vurdering har jeg imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså A's kommentar på Facebook for urimeligt grov og derfor uden for rammerne af hendes ytringsfrihed.

Jeg kan derfor ikke kritisere, at DR meddelte A en henstilling som sket den 9. februar 2016.

Jeg er opmærksom på, at DR i forbindelse med partshøringen af A lagde op til at meddele hende en egentlig advarsel. Da DR ikke traf afgørelse om at meddele A en advarsel, har jeg imidlertid ikke haft grundlag for at gå nærmere ind på, om en advarsel efter en samlet vurdering ville have været en proportional reaktion i sagen.

Jeg har gjort DR bekendt med min opfattelse.

Sagsfremstilling

A er planlægger for en gruppe tekniske medarbejdere i DR og har været ansat i DR i en lang årrække. Hun er desuden tillidsrepræsentant.

Den (...) januar 2016 skrev A en kommentar på Facebook. Kommentaren blev skrevet i en tråd, hvor en ven i et opslag på sin ikke-lukkede, private Facebook-side havde kritiseret en journalist på DR-programmet X for et netop gennemført interview.

A's kommentar til opslaget var følgende:

”Jeg ser af princip aldrig X. Det er nemlig ikke første gang, at man præsenterer den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!”

A's kommentar medførte, at en ledende medarbejder fra programmet X dagen efter rettede henvendelse til hendes chef om sin utilfredshed med Facebook-opslaget.

A's chef rettede straks herefter henvendelse til DRs HR-afdeling med henblik på en vurdering af sagen. Det fremgår af et internt notat, som jeg går ud fra er udarbejdet samme dag, at den juridiske afdeling i DR (DR Jura) vurderede, at der var grundlag for en advarsel.

I DR Juras notat henvises bl.a. også afslutningsvis til, at følgende fremgår af DRs etiske retningslinjer af 4. november 2015, s. 65:

” (...) at medarbejdere ikke må

1. komme med ytringer på vegne af DR, med mindre der er en klar aftale med nærmeste chef,
2. svare på kritik af egne DR programmer, med mindre det er aftalt med nærmeste chef.”

DR indkaldte herefter A til en tjenstlig samtale den 8. januar 2016, hvor hun fik udleveret et partshøringsbrev om en påtænkt advarsel. Der foreligger efter det oplyste ikke et referat af den tjenstlige samtale.

I det udleverede partshøringsbrev med overskriften ”Høringsbrev om påtænkt advarsel” stod bl.a. følgende:

”Jeg påtænker at give dig en advarsel som følge af, at du tirsdag den (...) januar 2015 [retteligt 2016; min bemærkning] på de sociale medier

BILAG – SAGSFREMSTILLING

herunder Facebook har ytret dig utilbørligt og i særdeles hård tone vedrørende din arbejdsgiver/DR.

...

Der er tale om et forhold af meget grov karakter.

Som offentlig ansat har du en udstrakt ytringsfrihed, men ytringsfriheden er begrænset af din loyalitetsforpligtelse som består i ethvert ansættelsesforhold. Som offentlig ansat må du ikke ytre dig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om forhold inden for din arbejdsplads.

Du er DR ansat, og ydermere er du tillidsrepræsentant, hvormed det forventes, at du skal være en rollemodel og gå foran som nøglemedarbejder og udvise et godt eksempel. Dit hverv som tillidsrepræsentant begrænser ikke din loyalitetsforpligtelse.

Da ytringen både er usaglig og udokumenteret sammenholdt med, at den er skrevet på en (åben) Facebook væg med over 700 potentielle læsere, opfatter DR forholdet for særdeles groft og urimeligt.

Selvom du mener at have ytret dig på egne vegne og ikke på vegne af DR, kan læsere være i tvivl om dette, da du repræsenterer DR udadtil i kraft af din ansættelse, og din handling kan derfor være til skade for DRs anseelse udadtil.

Derudover er der risiko for, at der er kunder, samarbejdspartnere eller konkurrenter af DR, som kan have læst din ytring og have potentiel interesse i at anvende oplysningen til skade for DR.

DR mener derfor med rette, at der kan sættes spørgsmålstegn ved din loyalitet, og der er tale om en misligholdelse af dit ansættelsesforhold.

Hvis du mod forventning fremover skulle gentage lignende forhold kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser for dit fremtidige ansættelsesforhold i DR.

Inden DR træffer afgørelse om at give dig en advarsel, skal du have lejlighed til at udtale dig om ovenstående, jf. forvaltningslovens § 19.

DR skal have dine eventuelle bemærkninger senest fredag den 22. januar 2015, kl. 12:00.

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Hvis DR ikke hører fra dig inden fristens udløb, vil DR træffe afgørelse på det foreliggende grundlag.”

Den 11. januar 2016 skrev A i en e-mail til fagforening B, at hun gerne ville have følgende med i indsigelsen mod den påtænkte advarsel:

”I det jeg tager meddelelse om grunden til påtænkt advarsel d. 8. januar til efterretning, ligger det mig meget på sinde at pointere tre ting:

1. *Jeg erkender fuldt og helt*, at jeg har skrevet en kommentar til en vens opslag på Facebook. Jeg har ytret mig kritisk om X – og jeg beklager, at det har stødt DR og kan opfattes som illoyalt. Jeg forstår det provokerende for DR i kommentaren og *erkender, at jeg har dummet mig* med at være så straightforward på en ikke-lukket privat Facebook-side. Der er ingen tvivl om, at den slags formuleringer ikke vil blive gentaget på Facebook eller andre SoMe fora.
2. *Jeg vil meget gerne åbne min egen Facebook-side for vedkommende i DR HR Personale og C (leder)* af den ene grund, *at jeg dermed kan dokumentere min dybe loyalitet* med DR igennem de hundredevis af opslag gennem de sidste 7 år, hvor jeg har været aktiv på mediet, hvor jeg udviser både stolthed, udstrakt loyalitet og tætt på kærlighedserklæringer overfor min arbejdsplads og de programmer på alle medier, som DRs medarbejdere producerer i høj, knivskarp, original og fantastisk kvalitet både på udtryk og indhold.
3. *Jeg har været i Huset i snart (...) år, og kommentaren var en enlig finke, som røg af panden. Én finke.* Jeg mener derfor, at en skriftlig påtænkt advarsel er en overreaktion. Hvis DR har behov for at give mig en løftet pegefinger, så fred være med det. Men en advarsel som den modtagne, mener jeg altså er langt ude på overdrevet.”

Efter at have modtaget aktindsigt i sagen bestred fagforening B i et brev af 29. januar 2016 både, at A havde misligholdt sit ansættelsesforhold, og at der skulle være grundlag for at give hende en advarsel. B skrev bl.a. følgende:

”A og B medgiver, at selve formuleringen ikke var særlig pæn og sober, og at hun, set i bagklogskabens ulidelige klare lys, aldrig skulle have formuleret sig på den måde. I stedet for at tage en alvorlig snak i al mindelig med A gik der desværre ’juristeri’ i sagen, og sagen blev ’pustet op’, hvor den ikke hører hjemme. (...)”

...

BILAG – SAGSFREMSTILLING

A har været ansat i DR i over (...) år, og har altid været en dygtig, loyal og dedikeret DR medarbejder. Der har aldrig været tale om 'løftede pegefingre', påtaler og misligholdelse af hendes ansættelsesforhold. A er kendt for sine meningers mod, og dem fremkommer hun altid med på en ordentlig og sober måde. Uanset hvad en juridisk medarbejder måtte mene, så er A en fremragende rollemodel over for sine kolleger og i sit hverv som tillidsmand, og er altid et godt eksempel for sine medlemmer og de mennesker, hun møder i sit daglige virke i DR.

Når vi kommer til loyalitetsforpligtigheden så er A over for DR, hvad Billed-Bladet er over for de kongelige. Hun er stolt over DR og loyal udover, hvad man som arbejdsgiver kan forvente.

På A's *private* Facebook profil skriver hun om mangt og meget og gerne om DR og alle de fremragende ting, som DR gør og kan. Ingen af hendes mange facebook-venner, der tæller mange medarbejdere indenfor DR og folk udefra, kan være det mindste i tvivl om hendes positive syn og hendes loyalitet over for DR.

Derfor er det B's opfattelse, at såfremt A's ledelse havde taget en (og gerne alvorlig snak) om selve sprogbruget, så ville A have 'lagt sig fladt ned' og beklaget dybt og gjort klart, at det *aldrig* ville gentage sig, hvilket hun også gjorde under den tjenstlige samtale.

Når DR i høringskrivelsen skriver, at der er risiko for, at der er kunder, samarbejdspartnere eller konkurrenter af DR, der kan have læst hendes ytringer og have en potentiel interesse i at anvende oplysningen til skade for DR, så virker det noget søgt og et forsøg på, at gøre en myg til en elefant.

Offentlige virksomheder som blandt andet DR må finde sig i at blive kritiseret og som udgangspunkt er der en videre frihed til at kritisere offentlige virksomheder. DR bliver jævnligt mødt med kritik af og i pressen, af politikere, og borgere. Stort set alle mennesker i DK har en mening om DR. Derfor er DR vant til at stå for skud uden at det skader DR.

Derfor virker det lidt ude af proportionerne, at et lille indspark på 2½ linje fra en planlægger i DR angiveligt skulle kunne få så store konsekvenser for DR, som der lægges op til. Det er at puste sagen op, hvor den rettelig ikke hører hjemme.

DR fremfører ligeledes, at medarbejderen ikke kan støtte ret på, at hun ikke kender DRs politik på området. Nu er der ikke tale om en politik men retningslinjer. A kender naturligvis som tillidsrepræsentant DRs etiske retningslinjer, og derfor ved hun også, at hun under ingen omstændighe-

der har forbrudt sig mod disse regler, og det er B ganske enig med hende i.

DR har ikke en personalepolitik, der oplyser om, hvad medarbejdere må og ikke må på de sociale medier. Det står til gengæld i DRs etiske retningslinjer.

Af *DRs etiske retningslinjer* under overskriften: DR-medarbejdernes private profiler på de sociale medier fremgår det klart og tydeligt: *at en profil uden sammenhæng med DR er medarbejderens private og opdateringer og lignende derfor altid er udtryk for medarbejderens private holdning.*

Det fremgår videre, *at det er vigtigt at pointere, at nedenstående anbefalinger ikke skal ses som en indsnævring af medarbejdernes ytringsfrihed, men netop anbefalinger.*

Efterfølgende kommer nogle anbefalinger, der alene henvender sig til journalistiske og programvendte medarbejdere og centralt placerede medarbejdere, og hvor det fremgår, at hvis det vurderes, at DRs funktionsevne vil lide skade som følge af ytringerne, omplacere DR den pågældende medarbejder.

Under overskriften *IKKE TILLADT fremhæves 6 regler for, hvad man som DR-medarbejder ikke må:*

- komme med ytringer på vegne af DR, med mindre der er en klar aftale med nærmeste chef
- svare på kritik af egne DR-programmer, med mindre det er aftalt med nærmeste chef
- krænke ophavsretsloven ved offentliggørelse af DR-materiale
- offentliggøre fortrolige oplysninger fra DR
- bruge DRs logoer på din private profil eller
- breake en journalistisk historie, du har arbejdet på i DR på de sociale medier

Det er væsentlig at bemærke, at A hverken er journalist, programvendt medarbejder eller en centralt placeret medarbejder, men planlægger for (...). Det fremgår af de etiske retningslinjer, at der *ikke følger ledelses-sanktioner fra DRs side, når ganske almindelige medarbejdere ytrer sig på deres private profiler på de sociale medier.*

A har på intet tidspunkt overtrådt nogle af de 6 regler, der nævnes i DRs etiske retningslinjer. Hun kommer *ikke med ytringer på vegne af DR, eller svarer på kritik af egne programmer*, og derfor var der heller ikke grund-

BILAG – SAGSFREMSTILLING

lag for at foretage en forventningsafstemning med lederen, sådan som det er DR Juras opfattelse.

A's opslag på sin vens profil er en ytring på egne vegne og ikke på DRs. Det fremgår tydeligt, at A starter med at skrive: 'Jeg ser af princip aldrig X'.

Hvordan DR kan vende det til, at A er fremkommet med ytringer på vegne af DR står vi helt og aldeles uforstående overfor. Der står jo klart og tydeligt i DRs etiske retningslinjer: *at en profil uden sammenhæng med DR er medarbejderens private og opdateringer og lignende derfor altid er udtryk for medarbejderens private holdning.*

DR og B er helt enige i, at offentlige ansatte har en udstrakt grad af ytringsfrihed. Herefter ophører enigheden, når DR skriver, at ytringsfriheden begrænses af den loyalitetspligt, der består i ethvert ansættelsesforhold. Det betyder, at ytringsfriheden efter DRs opfattelse er ophævet.

Problemet er, at mange offentlige ansatte er af den opfattelse, at de har en loyalitetsforpligtigelse, og derfor ikke kan udtale sig kritisk om deres arbejdsplads. (...)

Loyalitetspligten betyder ikke, at man som medarbejder ikke må udtale sig kritisk om sin arbejdsgiver. En medarbejder har ytringsfrihed, og loyalitetspligten sætter ikke ytringsfriheden ud af kraft, heller ikke i DR.

DR mener, at A's ytring om X både er usaglig og udokumenteret. Folks meninger og holdninger i den forbindelse er ret beset meget subjektive. Hvis jeg påstod, at X var det mest fremragende program betyder det ikke, at det er en saglig og dokumenteret påstand.

Det er værd at bemærke, at A alene kritiserer X som helhed og ikke kritiserer den kollega, der bliver kritiseret af A's facebook ven. Der udviser hun i høj grad af loyalitet overfor en kollega.

Det er vores opfattelse, at A havde ret til at komme fremkomme med sine personlige holdninger/meninger om X. Til gengæld kunne X med rette forvente, at det var skrevet i et mere sobert sprog, hvilket A også normalt anvender.

...

Det er også vores opfattelse, at A ikke har forbrudt sig mod DRs etiske retningslinjer.

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Det er B's opfattelse, at C og DR Jura i langt højere grad burde have bragt proportionalitetsprincippet i anvendelse, og dermed anvendt en mindre indgribende foranstaltning end en skriftlig advarsel. Det havde tjent alle parter bedst.

Det er derfor B's opfattelse, at DR skal nøjes med en 'løftet pegefinger', da sagen ikke er af så en alvorlig karakter, at der er tale om en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

...

Hvis DR mod forventning skulle fastholde, at der er tale om en misligholdelse af ansættelsesforholdet (...) skal [vi] ligeledes gøre opmærksom på, at DR bør være forpligtiget til at justere DRs etiske retningslinjer, så medarbejdere kender de konsekvenser, det vil afstedkomme, såfremt de fremkommer med kritiske bemærkninger om DR på de sociale medier."

Af DRs (dagældende) etiske retningslinjer af 6. januar 2016, s. 64 f., fremgår bl.a. følgende, som også er videreført i de etiske retningslinjer af 15. november 2017:

"DR-MEDARBEJDERES PRIVATE PROFILER PÅ DE SOCIALE MEDIER.

Hovedreglen er, at en profil på et socialt medie oprettet uden sammenhæng med DR er medarbejderens egen, og at tweets, statusopdateringer og lignende derfor altid er udtryk for medarbejderens private holdning. (...)"

Af samme retningslinjer står der bl.a. følgende på s. 65:

"IKKE TILLADT

(...) Du må som DR-medarbejder ikke:

- komme med ytringer på vegne af DR, med mindre der er en klar aftale med nærmeste chef,
- svare på kritik af egne DR programmer, med mindre det er aftalt med nærmeste chef,
- ...

Overtrædelse af ovenstående kan medføre ledelsesreaktioner fra DRs side, ligesom det i yderste konsekvens påføre dig et straf- eller erstatningsansvar."

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Den 9. februar 2016 blev der holdt et møde om sagen mellem fagforening B og DR, hvor A ikke deltog.

I et brev af 22. februar 2016 til A med overskriften "MØDEREFERAT" skrev DR herefter følgende til A:

"På møde i DR den 9. februar 2016 kl. 15 mellem D og E fra din organisation, jurachef (...) og mig selv (C) meddelte jeg, at DR under de foreliggende omstændigheder har valgt, at du i stedet for en skriftlig advarsel modtager en mundtlig henstilling.

På mødet indskærpede DR, at du i fremtiden er opmærksom på at undgå ytringer fremsat i grov form om DR. Dette er ikke en indskrænkning af din ytringsfrihed som offentlig ansat, hvorefter du til enhver tid har adgang til at ytre dig sagligt om DR og blande dig i debatten.

På mødet forklarede jeg, at baggrunden for DRs beslutning er, at DRs nuværende retningslinjer på området kan læses som om, DR ikke vil reagere med negative sanktioner overfor grove ytringer fra medarbejderne. Det er DRs opfattelse, at grove og utilbørlige ytringer under alle omstændigheder falder uden for DR-ansattes ytringsfrihed som offentligt ansatte, men på grund af den nuværende formulering af retningslinjerne har DR valgt at undlade at give dig den påtænkte advarsel.

For god ordens skyld oplyste vi også på mødet, at DR fremover vil rette DRs etiske retningslinjer, så det fremgår tydeligt, at DR ikke accepterer ytringer fremsat i grov form på de sociale medier."

I et brev af 2. januar 2017 klagede fagforening B til mig på vegne af A.

B bad mig bl.a. om at tage stilling til, om A's ytringer på Facebook den (...) januar 2016 var så grove, at der var grundlag for en mundtlig henstilling. B skrev bl.a.:

" (...) Vi skal i den forbindelse henvise til DRs etiske retningslinjer, hvoraf det fremgår, at der ikke følger ledelsessanktioner fra DRs side, når ganske almindelige medarbejdere ytrer sig på deres private profiler på de sociale medier. En mundtlig henstilling er en ledelsessanktion. Vi vil ligeledes gerne høre om Ombudsmanden er enig med DR i, at medarbejdernes ytringsfrihed er begrænset af en loyalitetsforpligtigelse."

På baggrund af B's klage bad jeg den 6. februar 2017 DR om en udtalelse om den henstilling, som DR endte med at give A.

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Jeg bad om, at DR i udtalelsen nærmere redegjorde for, på hvilken måde DR mente, at A's kommentar om programmet X på Facebook var i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed. Jeg henviste til Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Særligt med henvisning til DRs brev af 8. januar 2016 til A bad jeg DR om at uddybe, på hvilken måde DR mente, at offentligt ansattes ytringsfrihed begrænses af en loyalitetspligt, og om at uddybe, hvorfor A's kommentar gav anledning til at sætte spørgsmålstejn ved hendes loyalitet.

Jeg bad også DR om at komme ind på, om der efter DRs opfattelse gælder særlige regler for tillidsrepræsentanternes ytringsfrihed.

Endelig bad jeg DR om at uddybe sin opfattelse (jf. DRs brev af 8. januar 2016) af, at der kunne være tvivl om, hvorvidt A's kommentar på Facebook blev fremsat på hendes egne vegne.

I sin efterfølgende udtalelse til mig af 24. marts 2017 har DR bl.a. anført følgende som svar på mine spørgsmål af 6. februar 2017:

DR skal (...) præcisere, at loyalitetspligten ikke pålægger offentlige medarbejdere yderligere begrænsninger i ytringsfriheden, og en myndighed, der overvejer, om der er grundlag for at reagere over for en medarbejders ytringer, skal derfor alene vurdere, om ytringerne overskrider de udtrykkelige begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed, fx om ytringen er urimelig grov, jf. Folketingets Ombudsmands udtalelse af 11. januar 2017 (2017-1) – og det vil således i forhold til denne sag ikke være relevant at inddrage betragtninger om illoyalitet.

...

DR bemærker (...), at en tillidsrepræsentant via sit faglige arbejde vil kunne komme i besiddelse af oplysninger af fortrolig karakter, som tillidsrepræsentanten ikke vil kunne ytre sig om offentligt – men derudover vurderer DR ikke, at der er en begrænsning af tillidsrepræsentanternes ytringsfrihed forhold til de øvrige medarbejders ytringsfrihed, jf. Folketingets Ombudsmands udtalelse FOU nr. 1991.189.

I forhold til A's kommentar om X på Facebook bemærker DR, at hendes kommentar ikke kan anses for at være af fortrolig karakter.

...

DR bemærker (...), at DR efter en ny vurdering af A's kommentar om X på Facebook ikke længere vurderer, at der i det konkrete tilfælde var tvivl

BILAG – SAGSFREMSTILLING

om, at A's kommentar om X på Facebook var fremsat af hende som privatperson, hvorfor hendes kommentar på Facebook må anses for at være hendes personlige mening og synspunkt om programmet.

...

Det vil derfor være relevant at vurdere, om A med sin kommentar om X på Facebook anvendte *en urimelig grov form*.

Af Folketingets Ombudsmands udtalelse af 11. januar 2017 (2017-1) fremgår:

'Ved sin behandling af konkrete sager har ombudsmanden tidligere udtalt, at kravet om, at den ansatte ikke må udtrykke sig urimeligt groft, f.eks. indebærer, at den ansatte ikke må benytte vendinger, der i urimelig grad er udskældende, hånende, latterliggørende over for arbejdsgiveren. Det samme gælder vendinger, der i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtstytringer over for arbejdsgiveren.'

...

En offentligt ansat må således ikke anvende vendinger, der er udskældende, hånende, latterliggørende, fornærmende eller udtryk for ringeagtstytringer over for arbejdsgiveren.

...

Formuleringen *'den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!'* er samlet set efter DRs opfattelse udskældende, hånende, latterliggørende, fornærmende samt udtryk for ringeagtstytringer over for DR, hvilket blot understreges af, at A afslutter med at præcisere sit budskab med *'Ever!'*

Det bemærkes hertil, at det af A's e-mail af 11. januar 2016 til D og E fra B fremgår:

'Jeg forstår det provokerende for DR i kommentaren og erkender, at jeg har dummet mig med at være så straightforward på en ikke-lukket privat Facebookside. Der er ingen tvivl om, at den slags formuleringer ikke vil blive gentaget på Facebook eller andre SoMe fora.'

...

BILAG – SAGSFREMSTILLING

DR fastholder derfor, at A med sin kommentar om X på Facebook ytrede sig i en *urimelig grov form*, og at hun derved overskred grænserne for sin ytringsfrihed.

Folketingets Ombudsmand har endvidere anmodet om, at DR redegør for, om DRs tilkendegivelse i sit brev af 22. februar 2016 om, at A til enhver tid har adgang til at ytre sig '*sagligt om DR*', stemmer overens med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, jf. Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016.

Hertil skal DR præcisere, at DRs medarbejdere kan ytre sig i overensstemmelse med Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016. Såfremt DRs tilkendegivelse i sit brev af 22. februar 2016 kunne give anledning til tvivl herom, beklages dette.

...

(...) DR har valgt ikke at ændre sine etiske retningslinjer, idet DR agerer efter gældende ret og praksis, herunder sanktioner for ytringer, der *overskrider* grænserne for ytringsfrihed, hvilket DR ikke har fundet anledning til at ville præcisere i sine retningslinjer.

Samlet set finder DR, at der er grundlag for at give A en henstilling som følge af hendes kommentar om X på Facebook den (...) januar 2017 [retteligt 2016; min bemærkning], idet hun med kommentaren overskred grænserne for sin ytringsfrihed."

DRs udtalelse af 24. marts 2017 blev sendt i partshøring til fagforening B den 30. marts 2017.

B svarede den 26. april 2017, at DRs svar i flere tilfælde byggede på efterrationaliseringer, og at sagen måtte afgøres på grundlag af de faktiske omstændigheder.