

1.0 Brug af Facebook og andre sociale medier - anbefalinger til medarbejdere i Gribskov Kommune

"Kan det jeg skriver på Facebook, om kommunen, mine chefer og mine kollegaer, få konsekvenser for min ansættelse?"

Ja, det kan godt få betydning for dit ansættelsesforhold. På samme måde, som hvis du havde skrevet det samme i et læserbrev, i en avis eller givet udtryk for det mundtligt i større/offentlig sammenhæng.

5 gode råd ved brug af sociale medier:

- Husk, at der er mange, som kan læse det du skriver - du kan ikke være 100 % sikker på, at det er et lukket rum, du skriver i
- Husk du har tavshedspligt, som ansat i Gribskov Kommune
- Tænk over, om det du skriver kan støde eller såre nogen
- Tænk over, om måden du udtrykker dig på, er i orden
- Tænk over hvilke billeder du lægger på af dig selv og andre

Hvorfor man skal tænke sig godt om, kan du læse mere om i denne vejledning.

Facebook og andre sociale medier er forholdsvis nye medier, som hurtigt er blevet en del af vores hverdag. Det er medier, hvor vi deler tanker, oplevelser og andet med vores netværk. Når vi, som medarbejdere, ytrer os på kommunens vegne, sker det som led i en aftale mellem medarbejder og leder. Men når vi som privatpersoner ytrer os om vores arbejdsplads, arbejdsforhold eller kollegaer, skal vi tænke os ekstra godt om inden vi deler det med andre. Denne tekst handler alene om, når vi ytrer os som privatpersoner.

Vores ytringsfrihed, som privatpersoner, reguleres af forskellige lovgivninger. Men det er ikke sort/hvidt hvad vi må skrive og hvad vi ikke må. Der er en række forhold vi skal være opmærksomme på. Formålet med denne vejledning er derfor at hjælpe medarbejderne med at blive opmærksomme på, hvordan de bruger Facebook og andre sociale medier, i forhold til deres ansættelse i Gribskov Kommune.

I vejledningen beskriver vi den lovgivning, som er relevant i denne sammenhæng. Vi skriver lidt om hvad man som medarbejder skal være særlig opmærksom på. Vi giver også forskellige eksempler, som er med til at tydeliggøre, at det her er et område, hvor man skal tænke sig godt om, inden man ytrer sig om noget arbejdsrelateret.

Indhold

1. Hvad er det særlige ved Facebook og andre sociale medier?
2. Hvad siger loven?
3. Hvornår er de forskellige forhold i spil?
4. Hvilken betydning har loven og de beskrevne forhold for dit ansættelsesforhold?

1.0 Hvad er det særlige ved Facebook og andre sociale medier?

Det særlige ved Facebook og andre sociale medier er, at man ikke kan være sikker på, at man kommunikerer i et lukket rum. De sociale medier er netværksbårne, og informationer spredes hurtigt via medlemmernes ofte meget store netværk. Det du for eksempel skriver på din "Facebook-væg", læses af dine venner, og hvis de kommenterer det, kan deres venner også læse

det. Det du skriver til en navngiven modtager via din indbakke på Facebook, kan som udgangspunkt kun læses af modtageren. Men det kan let refereres og videreformidles af modtageren i dennes netværk, og så er informationerne også spredt den vej.

Derudover forbeholder mange af de sociale medier sig ret til at anvende og videregive tekst og billeder, som brugerne lægger ud på deres sider. Det vil sige, at du som bruger ikke har kontrol over den fremtidige brug af det materiale, du har lagt på. Der er flere eksempler på, at arbejdsgivere, og for eksempel forsikringsselskaber, har fået kendskab til hvad der står på en brugers profil.

Derfor kræver det særlig omtanke, når man skriver om sin arbejdsplads.

2.0 Hvad siger loven?

I det følgende vil vi gennemgå den lovgivning, som er relevant når vi, som medarbejdere, ytrer os om det ene eller andet i forbindelse med vores arbejde.

2.1 Ytringsfrihed

Alle borgere i Danmark har ytringsfrihed. Det gælder også offentligt ansatte. I Grundloven står der, at vi har ytringsfrihed, men at det er under ansvar. Det betyder grundlæggende, at vi må ytre os, som vi har lyst til, men visse ytringer kan få konsekvenser. For eksempel kan ytringer, som er æreskrænkende og/eller fredskrænkende for andre borgere, straffes efter Straffeloven. Det mest almindeligt kendte er nok, at det er strafbart, at fremsætte injurierende udtalelser om andre, og injurie "oversættes" netop som æresfornærmelse, æreskrænkende udtalelse.

2.2 Persondataloven

Persondataloven begrænser alles ret til at anvende personlige og fortrolige oplysninger om andre uden samtykke fra de berørte. Denne lov gælder både personoplysninger i offentligt og privat regi.

2.3 Tavshedspligt

Som offentligt ansat er man pålagt tavshedspligt i forhold til videregivelse eller udnyttelse af fortrolige personoplysninger og andre tavshedsbelagte oplysninger. Det betyder, at man som ansat ikke må sprede andres personlige og fortrolige oplysninger, eller andre interne oplysninger, på for eksempel Facebook eller andre medier. Pålæg om tavshedspligt fremgår af ansættelsesaftalen. (Tavshedspligten er reguleret af forvaltningslovens §§ 27 og straffelovens § 152. Tavshedspligten er i øvrigt beskrevet i følgende vejledning [Notes Link](#))

Hvis en ansat ønsker at videregive eller offentliggøre personlige oplysninger om en anden person, skal vedkommende sikre sig samtykke fra den berørte. Det gælder også, hvis oplysningerne gøres tilgængelige for en så stor kreds af personer, at det kan sidestilles med offentliggørelse - eksempelvis på Facebook. Tankegangen bag krav om samtykke er, at man som person selv skal have styring over hvilke oplysninger, der videregives og til hvem.

Det gælder både oplysninger om borgere og om andre medarbejdere i Gribskov Kommune. Personlige oplysninger er blandt andet adresse, arbejdsforhold, sygdom og andre private forhold. Det er oplysninger, som hører til det vi kalder "privatlivets fred". Her kan du se et notat over fortrolige personoplysninger og andre fortrolige oplysninger [Notes Link](#).

2.4 Loyalitetspligten

Som offentligt ansat er man forpligtet til at være loyal over for sin arbejdsplads. Selv helt private ytringer kan være i strid med loyalitetsforpligtelsen. Illoyale ytringer kan f.eks. være, at man skriver nedsættende eller i grov form om en kollega eller chef, om kommunens virksomhed eller borgere.

Folketingets Ombudsmand har udtalt følgende om pligten til at være loyal: "Ansatte i forvaltningen har en almindelig forpligtigelse til - inden for lovgivningens grænser - at udføre deres arbejde i overensstemmelse med forvaltningens interesser, og aktivt medvirke til at realisere de opgaver, strategier og mål, som ledelsen har fastlagt for sin virksomhed, også selv om disse tiltag ikke er udmøntet i mere præcise tjenestebefalinger." Loyalitetspligten, som Ombudsmanden udtrykker den, gælder også når, man ytrer sig om noget arbejdsrelateret.

Forholdet mellem ytringsfriheden på den ene side og loyalitetspligten på den anden side kommer særligt til udtryk ved ytringer inden for eget arbejdsområde. Offentligt ansatte har samme adgang, som andre borgere, til at udtale sig om sager på forvaltningsområder, som de ikke har berøring med i deres daglige arbejde. Ytringerne skal dog altid overholde tavshedspligten.

Jo tættere man, som ansat, er på ledelsen og beslutningsprocesserne, jo større er loyalitetspligten i form af begrænsning af ytringsfriheden. Ved udtalelser inden for eget område har det derfor betydning, om man som led i sit arbejde har været eller er aktivt deltagende i beslutningsprocessen. Ansatte i funktioner, der ligger fjernt fra den politiske eller administrative beslutningsproces, er mindre begrænsede i deres muligheder for at ytre sig end ansatte som er tæt på beslutningstagerne.

Det har også betydning om en eventuel ytring er fremsat før eller efter, der er truffet beslutning. Muligheden for at ytre sig før der er truffet beslutning, er noget mere begrænset end muligheden for at udtale sig senere. Hensynet er her beskyttelse af den interne beslutningsproces. Begrænsningen har især betydning for medarbejdere med en nær tilknytning til administrative og politiske beslutningstagerne.

2.5 Ressourcer

Alle ansatte har stor frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for eget område, når spørgsmålet kan have væsentlig betydning for medarbejdernes fremtidige arbejdsforhold eller for samfundet som helhed. Det vil sige at denne frihed "overvægtet" de andre, ud fra en betragtning om, at netop ressourcespørgsmål kan være af en større samfundsmæssig interesse.

Et eksempel:

En ansat i en daginstitution bruger sin Facebook-væg til at kritisere kommunens planer om nedskæringer på børneområdet. Medarbejderen giver udtryk for stor bekymring for nedskæringernes konsekvenser for institutionen. Dette vil være en lovlig ytring. Ledelsen kan ikke kræve, at den ansatte forudgående skal orientere om en sådan ytring, og efterfølgende kan ytringen ikke i sig selv føre til negative ledelsesreaktioner.

2.6 Måden det bliver sagt på

Ytringen kan i sig selv være lovlig, men den måde det bliver udtrykt på kan gøre, at det overskrider loyalitetsgrænsen. Det kan være i form af groft og nedgørende sprogsprogbrug eller for eksempel ved brug af ironi og sarkasme.

2.7 Øvrige forhold

Som offentligt ansat har du ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt, uden først at anvende de interne systemer, så som ledelsen, personalemøder eller MED-systemet. Ofte vil det dog være mest fornuftigt først at rejse kritikken internt. Både af hensyn til muligheden for at rette eventuelle fejl eller forbedre de forhold, man finder er kritisable, og af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold på arbejdspladsen.

Som medarbejder har du pligt til at gøre opmærksom på, hvis der er noget galt. For eksempel hvis der er forhold, som ikke overholder forskrifterne.

Du må ikke i kraft af din ytringsfrihed, fremsætte (åbenbart) urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for dit arbejdsfelt, eller udtale dig på en måde, som forudsætter urigtige oplysninger om faktiske forhold. For eksempel udtalelser om, at massive nedskæringer fører til skolelukning, når beslutningen om at lukke en skole rent faktisk skyldes det almindelig kendte, at børnetallet i området er faldende.

2.8 Decorum

Decorum er et slags værdighedskrav. Et værdighedskrav der forudsætter, at en person, gennem sin adfærd og ytringer, viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Kravet betyder, at der hverken i tjenesten eller uden for tjeneste må være forhold, der gør at personen ikke er værdig til stillingen. Værdighedskravet varierer afhængigt af stillingens art og indhold, men også efter de omgivelser, som hvervet udføres i. Decorumkravet anvendes typisk, hvis en ansat har begået en strafbar handling, men det kan også være overtrådt, selvom handlingen ikke er strafbar. En ansat kan ved at skrive eller lægge oplysninger på internettet, herunder på de sociale medier, sætte værdighedskravet på spil.

3.0 Hvornår er de forskellige forhold i spil?

Vi vil i det følgende give nogle eksempler på, hvornår de forhold vi har beskrevet på forskellig vis begrænser ytringsfriheden. Nogle af eksemplerne er åbenlyst i modstrid med et eller flere af de ovenstående forhold, andre befinder sig i gråzonen og kræver en konkret vurdering. Med eksemplerne vil vi illustrere hvor, man som medarbejder, skal tænke sig om inden man fremsætter sin ytring.

3.1 Eksempler

En medarbejder skriver om en kollega:

"Jeg kan godt forstå at hun er blevet skilt. Hun er fuldstændig sindssyg, og egner sig ikke til at have med børn at gøre".

Ytringen er både groft krænkende og videregiver samtidig personlige oplysninger om private forhold. Desuden bliver den fremsat på en måde, som kan skabe konflikter og samarbejdsvanskeligheder.

Hvis en lovlig ytring om ressourcer, som den om nedskæringer på børneområdet ovenfor, blev fremsat i en illoyal form, ville det blive en illoyal ytring:

"Nu vil de åndsforladte politikere igen skære ned. De er fuldstændig ligeglade med, om børnene alle sammen ender som psykiske tilfælde, bare de kan spare penge"

En læge, der omtaler sine patienter nedladende, overtræder decorumkravet. Det kan for eksempel være med udtalelsen:

"Flertallet af mine patienter er nogle hypokondere, der bare skal tage sig sammen".

Decorumkravet bliver også overtrådt, hvis en skolelærer for eksempel lægger billeder ud af sig selv på sin Facebook-profil fra indtil flere vilde fester, hvor pågældende ser åbenlyst beruset ud eller andre billeder som kompromitterer vedkommende. Et konkret eksempel på overtrædelse af decorumkravet var, da en 33-årig kvindelig politiassistent fra København, skrev en hjemmesidetekst hvor ordene "fucking perkere" indgik. Hjemmesiden fungerede som en blog. Hun blev efterfølgende fundet skyldig i racisme, og blev straffet med 10 dagbøder på hver 400 kroner.

En ansat i en daginstitution skriver på Facebook:

"I går fortalte min kollega Anne, at de inde på Grøn Stue er begyndt at holde ekstra øje med Peter og hans forældre, fordi han opfører sig så aggressivt".

Her overtræder den ansatte både sin egen tavshedspligt, ved at videregive fortrolige oplysninger om, at institutionen holder særligt øje med et barn, og sin loyalitetsforpligtelse, ved ikke at kontakte sin kollega og sin ledelse omkring kollegaens overtrædelse af tavshedspligten.

En ansat hos den kommunale leverandør af ældrepleje skriver via indbakken på Facebook til en kollega:

"Gerda fik flere smerter, og blev indlagt i går formiddag. De mener det er nyresten, og hun skal opereres".

Hvis ytringen var fremsat på arbejde var den helt legal og relevant. Men når ytringen fremsættes i privat regi, som på Facebook, eller ved et middagsbord med andre tilstedeværende end de to kolleger, er det en videregivelse af privatlivsoplysninger, som ikke er tilladt.

4.0 Brug af billeder

Det er ikke alle billeder af andre, der må offentliggøres. Billeder lagt på for eksempel en Facebook-profil kan betragtes som offentliggørelse. Dels fordi den pågældende profil kan have en stor vennekreds, dels fordi Facebook ejer billederne og kan videresælge dem.

4.1 Sørg for at have tilladelse

Hvad vil dem der er på billedet synes om at billedet ligger offentligt tilgængeligt? Det er meget forskelligt fra person til person om man synes noget er et ok billede, og om man synes andre skal kunne se det. Hvis du lægger billeder ud, hvor der er andre på end dig selv, skal du som udgangspunkt altid sørge for, at dem der er på billederne, har givet deres accept.

Unge bruger ofte billeder til at udtrykke sig med, og til at fortælle om deres liv, for eksempel om en "sjov nat i byen". Men selvom dem på billedet er indforstået med at blive lagt på nettet, kan det være billederne fremstiller dem på en måde, som kan give dem problemer, for eksempel i arbejdssammenhæng. Brug billeder af dig selv og andre med omtanke: Kan det støde eller krænke nogen? Har jeg tilladelse til at lægge billederne ud? Kan det give mig selv eller andre problemer, at en arbejdsgiver eller andre ser billederne? Tænk på at billederne ikke bare ligger der lige nu, men i princippet vil ligge der for fremtiden.

5.0 Hvilken betydning har loven og de beskrevne forhold?

Som det fremgår, er det ikke entydigt hvilke ytringer, en ansat kan fremsætte offentligt - herunder via sociale medier - uden at træde uden for rammerne.

Den kvindelige politibetjent, vi omtalte tidligere, blev straffet med dagbøder, da hun blev fundet skyldig i racisme. Sandsynligvis er hun også blevet afskediget fra sin stilling, da en politibetjent forventes at optræde professionelt og behandle alle borgere ligeværdigt, uanset etnisk herkomst. I dette tilfælde ville både politiledelsens tillid til arbejdets udførelse og befolkningens tillid - værdighedskravet til en betjent - være belastet af disse racistiske udtalelser.

Hvis en ansat i Gribskov Kommune overskrider retningslinierne for videregivelse af oplysninger - tavshedspligten - eller nogle af de andre forhold, som vi har beskrevet her, vil det kunne få ansættelsesretlige følger som advarsel, opsigelse eller bortvisning afhængigt af forseelsens grovhed.

En tommelfingerregel må derfor være at bruge "sin sunde fornuft" og overholde almindelige adfærdsnormer for behandling af både andre mennesker og arbejdspladsen. Samtidigt er det godt at huske på, at oplysninger på de sociale medier i princippet er tilgængelige for alle og for evigt!

Henvisninger:

Grundlovens § 77

Straffelovens § 152

Forvaltningslovens §§ 27 og 28

Persondataloven

FOB 2005.385

UfR 1981.990H

November 2009

VT- Jura og VT- Kommunikation