

3. juni 2020

Vejledning om brugen af sociale medier-, som privatperson

Vejledning om benyttelse af sociale medier, herunder f.eks. Facebook, Instagram, LinkedIn handler om de forhold, som medarbejderne i Gribskov Kommune skal være opmærksomme på, når de ytrer sig som privatpersoner.

Formålet med denne vejledning er derfor at hjælpe medarbejderne med at blive opmærksomme på, hvordan de bruger sociale medier i forhold til deres ansættelse i Gribskov Kommune.

A. Anvendelsesområde

Gældende for alle kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner m.v., hvor kommunale overenskomster/aftaler m.v. er gældende.

B. Gode råd ved brug af sociale medier som privatperson

Medarbejderens indhold på f.eks. Facebook eller LinkedIn kan få betydning for medarbejderens ansættelsesforhold. På samme måde, som hvis medarbejderen havde skrevet samme indhold i et læserbrev for en avis eller givet udtryk for sine holdninger mundtligt i større/offentlige sammenhænge.

Der er **5 gode råd** ved brug af sociale medier, som medarbejderen skal være opmærksom på:

1. Der er mange, som kan læse det du skriver - du kan ikke være 100 % sikker på, at der er tale om en lukket gruppe, du skriver i.
2. Som ansat i Gribskov Kommune har du tavshedspligt.
3. Tænk over, om det, du skriver, kan støde eller såre nogen.
4. Tænk over, om måden du udtrykker dig på, er sober.
5. Tænk over, hvilke billeder, du lægger på af dig selv og andre.

De sociale medier er et sted, hvor vi deler tanker, oplevelser og andet med vores netværk.

Når man som medarbejder ytrer sig på kommunens vegne, sker det som led i en aftale mellem medarbejder og leder.



Men når medarbejderen, som privatperson, ytrer sig om sin arbejdsplads, arbejdsforhold eller kollegaer, skal medarbejderen være opmærksom på forskellige forhold inden pågældende deler det med andre. Denne vejledning handler alene om, når medarbejderen ytrer sig som privatperson.

Vores ytringsfrihed, som privatpersoner, reguleres af forskellige lovgivninger. Men det er ikke sort/hvidt, hvad medarbejderen må skrive og hvad vi ikke må. Der er en række forhold medarbejderen skal være opmærksom på.

Det særlige ved sociale medier

Det særlige ved sociale medier er, at man ikke kan være sikker på, at man kommunikerer i en lukket gruppe. De sociale medier er netværksbårne, og informationer spredes hurtigt via medlemmernes ofte meget store netværk. Det man skriver f.eks. på sin "Facebook-væg" Instagram-væg, LinkedIn, læses af dine kontakter, og hvis de kommenterer det, kan deres kontakter også læse det.

Det, man skriver til en navngiven modtager via sin 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 ad 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 man som bruger ikke har kontrol over det fremtidige brug af det materiale, man har lagt ud. Der er flere eksempler på, at arbejdsgivere, og f.eks. forsikringselskaber, har fået kendskab til, hvad der står på en brugers profil.

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

C. Det siger loven

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. F.eks. kan ytringer, som er æreskrænkende og/eller fredskrænkende for andre borgere, straffes efter Straffeloven.

Det mest almindeligt kendte er, at det er strafbart at fremsætte injurierende udtalelser om andre. Injurie "oversættes" netop som æresfornærmelse og æreskrænkende udtalelse.

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.

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 f.eks. Facebook, Instagram, LinkedIn eller andre medier. Pålæg om tavshedspligt fremgår af ansættelsesaftalen.

Tavshedspligten er reguleret af Forvaltningslovens §§ 27 og 28 og Straffelovens § 152.

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 - f.eks. på Facebook. LinkedIn m.fl.

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".

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 den ansatte 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." Som Ombudsmanden udtrykker det, gælder loyalitetspligten 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 efter at en beslutning er truffet og effektueret. Hensynet er beskyttelse af den interne beslutningsprocesser.

Begrænsningen har især betydning for medarbejdere med en nær tilknytning til administrative og politiske beslutningstagere.

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.

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 "overvægtter" 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.

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 f.eks. ved brug af ironi og sarkasme.

Øvrige forhold

Som offentligt ansat har man 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 man pligt til at gøre opmærksom på, hvis der er noget galt. F.eks. hvis der er forhold, som ikke overholder forskrifterne.

Medarbejderen må ikke i kraft af sin ytringsfrihed fremsætte (åbenbart) urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit arbejdsfelt, eller udtale sig på en måde, som forudsætter urigtige oplysninger om faktiske forhold.

F.eks. 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.

D. Eksempler på konkret brug af sociale medier

I det følgende gives nogle eksempler på, hvornår de forhold, som er 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.

Eksemplerne skal illustrere hvor, man som medarbejder, skal overveje inden man fremsætter sin ytring.

Eksempler:

Eksempel A:

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.

Eksempel B:

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"

Eksempel C:

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".

Eksempel D:

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. 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.

Eksempel E:

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.

Eksempel F:

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.

E. Brug af billeder

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

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 man lægger billeder ud, hvor der er andre på end sig selv, skal man 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, f.eks. 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, f.eks. i arbejdssammenhæng.

Brug billeder af sig selv og andre med omtanke:

- Kan det støde eller krænkenogen?
- 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.

F. Konsekvenser ved uretmæssig brug af sociale medier

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

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

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!

G. Retsgrundlag

- Grundlovens § 77
- Straffelovens § 152
- Forvaltningslovens §§ 27 og 28
- Persondataloven
- FOB 2005.385
- UfR 1981.990H