

Emne: Decorum - retningslinier og vilkår 2017 Sagsnr.: 2016/15835 Rev. oktober 2016 - forelagt HU december 2016

*Retningslinier og vilkår for decorum er forelagt HU december 2016.
Notatet tager afsæt i bemærkninger fra Ombudsmanden oktober 2016.*

Retningslinjer og vilkår

Fælles forpligtelse

Gribskov Kommune vil gerne sikre, at kommunens kvalificerede og engagerede medarbejdere udfører arbejdet med høj kvalitet. Og at medarbejderen bidrager til, at kommunen og den offentlige sektor generelt opfattes som troværdig, effektiv og kompetent.

Denne vejledning er rettet til den enkelte medarbejder for at formidle nogle grundlæggende anbefalinger til "god medarbejderadfærd".

Ytringsfrihed

Som alle andre borgere har du en udstrakt grad af ytringsfrihed. Du er beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Dette gælder også emner, der vedrører dit eget arbejdsområde.

Der gælder dog enkelte begrænsninger, når man som offentligt ansat *ytrer sig*:

Ledelsen kan fastsætte, hvem der må udtale sig på kommunens vegne, og give nærmere retningslinjer for indholdet af sådanne udtalelser. Når du ytrer dig offentligt, bør du derfor præcisere, når du ytrer dig på egne vegne.

Ytringsfriheden påvirkes også af den tavshedspligt man som offentligt ansat kan være underlagt: Disse forhold omtales i de næste afsnit.

Enkelte ytringer kan være så grove og/eller åbenbart urigtige og anklagende, at de kan være strafbare efter straffelovens bestemmelser om injurier. Sådanne ytringer er ikke beskyttede af ytringsfriheden. Det er kun domstolene, som kan tage stilling til om en konkret ytring er så alvorlig, at den kan straffes som injurierende.

Endelig skal du også være opmærksom på, at du som medarbejder også har en informationspligt til at gøre din ledelse opmærksom på, hvis der inden for dit arbejdsområde er forhold som ikke overholder love og gældende forskrifter.

Tavshedspligt

Som offentligt ansat er du pålagt tavshedspligt, jf. forvaltningslovens § 27: Det betyder at du ikke må videregive fortrolige personoplysninger og andre tavshedsbelagte oplysninger, som du erfarer i dit arbejde.

- Du må ikke sprede andres personlige og fortrolige oplysninger.
- Videregivelse eller offentliggørelse af personlige oplysninger om en anden person kræver samtykke fra den berørte. Det gælder både oplysninger om borgere og medarbejdere. Personlige oplysninger er blandt andet adresse, arbejdsforhold, sygdom og andre private forhold. Det er oplysninger, som hører til det, vi kalder "privatlivets fred".

Tavshedspligten ophører ikke ved din fratreden.

Krav til din værdighed (decorum)

Som ansat ved Gribskov Kommune varetager du en offentlig funktion, som stiller visse krav om at du optræder med en vis "værdighed" som er forenelig med tjenesten.

Værdighedskravet forudsætter, at du gennem din adfærd og ytringer viser dig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

- Værdighedskravet vil kunne være overtrådt, hvis en medarbejder misbruger sin kommunale ansættelse til at true andre med sin indflydelse i kommunen.
- Det kan også være problematisk i forhold til værdighedskravet, hvis medarbejderen spreder usande eller vanærende påstande om sine kolleger eller ledere, også selv om dette sker i medarbejderes fritid eller fx. i udtalelser på Facebook eller lignende.

Du skal som medarbejder være loyal over for din arbejdsplads. Loyalitetspligten indskrænker ikke din ytringsfrihed, men du må dog ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om forhold inden for dit arbejdsområde eller udtale dig i urimelig grov form herom.

- Du har ret til at kritisere forholdene på din arbejdsplads offentligt. Du bør dog samtidig huske på hensynet til det fremtidige arbejdsklima, som jo også skal fungere efter at udtalelsen er fremsat. .

Overtrædelse af retningslinierne for adfærd i offentlig tjeneste

Hvis du som ansat overskrider retningslinierne for tavshedspligt, anstændig adfærd eller meget groft tilsidesætter grænserne for værdighedskravet, vil det efter omstændighederne kunne få ansættelsesretlige følger.

Det er vigtigt at understrege at disse decorumregler ikke medfører indskrænkninger i forhold til ytringsfriheden, bortset fra de få begrænsninger, som følger af det ovenfor beskrevne.

Du kan læse mere om offentligt ansattes ytringsfrihed i Justitsministeriets vejledning. Se linket her:

http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre_publ/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf