

Vejledning om brug af Facebook og andre sociale medier

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 i visse tilfælde 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 holdningen mundtligt i større/offentlig sammenhæng.

Nedenfor følger nogle råd til hvad du som medarbejder bør overveje i forbindelse med at du ytrer dig offentligt. Det er dog samtidig vigtigt at understrege, at du som medarbejder nyder samme udstrakte grad af ytringsfrihed som alle andre i dette land - herunder at der kun gælder få undtagelser fra hovedreglen om udstrakt ytringsfrihed.

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 i forhold til visse oplysninger, jf. forvaltningslovens § 27.
- Tænk over, om det du skriver kan støde eller såre nogen
- Tænk over, om måden du udtrykker dig på.
- Tænk over hvilke billeder du lægger på af dig selv og andre.

Hvorfor man bør 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.

Nedenfor beskriver vi den lovgivning, som er relevant i forhold til de få begrænsninger der gælder for rækkevidden af Ytringsfriheden. Vi skriver lidt om hvad man som medarbejder skal være særlig opmærksom på.

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 forsikringselskaber, 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 dog 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 ikke må sprede andres personlige og fortrolige 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 - under udarbejdelse](#))

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 - under udarbejdelse](#).

2.4 Loyalitetspligten

Det klare retlige udgangspunkt er, at offentligt ansatte har samme adgang, som alle andre borgere, til at ytre sig offentligt - også om egne tjenesteforhold.

Ytringerne skal dog respektere tavshedspligten og for embedsmænd på de allerøverste niveauer i den kommunale organisation gælder, at hensynet til en given interne beslutningsproces i helt særlige tilfælde kan medføre visse (tidsmæssige) begrænsninger i rækkevidden af ytringsfriheden.

Selv helt private ytringer kan i helt særlige tilfælde være i strid med loyalitetsforpligtelsen. Dette kan være tilfældet, hvis man offentligt skriver helt urimeligt nedsættende eller uacceptabelt groft om f.eks en kollega eller en chef.

2.5 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.

Det er vigtigt at understrege, at "decorumreglerne", i langt de fleste tilfælde, ikke spiller ind på din ret til som privatperson at ytre dig frit - herunder om egne tjenesteforhold (bortset fra de få begrænsninger, som der er redegjort for i denne vejledning).

2.6 Andre 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. Nogen gange kan det dog være hensigtsmæssigt 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.

3.0 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.

3.1 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.