

29. maj 2020

## Vejledning om Decorum

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.

Som en del af dette er god adfærd en forudsætning.

Formålet med denne vejledning er rettet til den enkelte medarbejder for at formidle nogle grundlæggende vilkår og regler for god adfærd.

### Anvendelsesområde

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

### A. Ytringsfrihed

Som alle andre borgere har en medarbejder i Gribskov Kommune ytringsfrihed. Medarbejderen 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 ens eget arbejdsområde.

Det gælder, når medarbejderen som offentligt ansat *ytrer sig på egne vegne*. Ledelsen kan fastsætte, hvem der må udtale sig på kommunens vegne og give nærmere retningslinjer for indholdet af sådanne udtalelser.

Når medarbejderen ytrer sig, må denne derfor præcisere, at det sker på egne vegne. Ytringsfriheden påvirkes i praksis af medarbejderens tavshedspligt og krav til sin værdighed.

Endelig skal medarbejderen også være opmærksom på sin informationspligt, der indebærer, at man skal gøre sin leder opmærksom på evt. forhold inden for ens arbejdsområde, som ikke overholder love og gældende forskrifter.



## **B. Tavshedspligt**

Som offentligt ansat er man pålagt tavshedspligt, jf. forvaltningslovens § 27. Medarbejderen må ikke videregive fortrolige personoplysninger og andre tavshedsbelagte oplysninger, som man erfarer i sit arbejde.

Medarbejderen må således ikke sprede andres personlige og fortrolige oplysninger eller andre interne oplysninger, hverken mundtligt eller skriftligt.

Medarbejderen må f.eks. ikke videregive sådanne tavshedsbelagte oplysninger til familie og venner, og medarbejderen må ikke skrive på Facebook om sådanne ting.

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 medarbejderens fratrædelse i Gribskov Kommune.

## **C. Værdighedskravet**

Som ansat ved Gribskov Kommune varetager medarbejderen en offentlig tjeneste, som stiller krav om, at man optræder på en værdig måde som er forenelig med tjenesten.

Værdighedskravet forudsætter, at medarbejderen gennem sin adfærd og sine ytringer viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Kravet betyder, at der hverken i tjenesten eller uden for tjeneste er forhold, som kan gøre medarbejderen uværdig til stillingen.

Kravet varierer efter stillingens art og indhold. Værdighedskravet kan være overtrådt, hvis medarbejderen begår (eller har begået) en strafbar handling, men der er mange andre forhold, der kan medføre overtrædelse.

Eksempelvis kan en lærer ikke færdes i rocker- eller stofmiljøer. Og en ansat i ældreplejen kan ikke i sin fritid være kendt for at omgås trick- eller lommetyve og dermed udsætte sig selv for mistanke herom.

Værdighedskravet vil også kunne overtrædes, hvis en medarbejder misbruger sin kommunale ansættelse til at true andre med sin indflydelse i kommunen.

Eller hvis medarbejderen spreder usande eller vanærende påstande om sine kolleger eller ledere, også selv om dette sker i medarbejderes fritid eller f.eks. i udtalelser på Facebook eller lignende.

Medarbejderen skal være loyal over for sin arbejdsplads. Det stiller krav til ens omtale af arbejdsplads, kolleger og ledelse. Medarbejderen må ikke fremsætte

åbenbart urigtige oplysninger om forhold inden for sit arbejdsområde eller udtale sig i urimelig grov form.

Medarbejderen har ret til at kritisere forholdene på din arbejdsplads, men det fremtidige samarbejde kan blive vanskeliggjort, hvis det ikke sker under iagttagelse af hensyn til sædvanlige former og praksis inden for sit arbejdsfelt for hvordan medarbejderen forinden har forelagt sin kritik på rette tid og sted, f.eks. over for leder eller tillidsrepræsentant.

En tommelfingerregel er at bruge den sunde fornuft og overholde almindelige adfærdsnormer for anstændig behandling af både andre mennesker og arbejdspladsen.

#### **D. Overtrædelse af vilkår og regler for god adfærd**

Hvis en ansat overskrider retningslinjerne for ytringsfrihed, tavshedspligt eller grænserne for værdighedskravet, vil det kunne få ansættelsesretlige følger så som advarsel, opsigelse eller bortvisning, alt afhængigt af forseelsens grovhed.

#### **E. Retsgrundlag**

Tjenestemandsløven § 10 "Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver."