



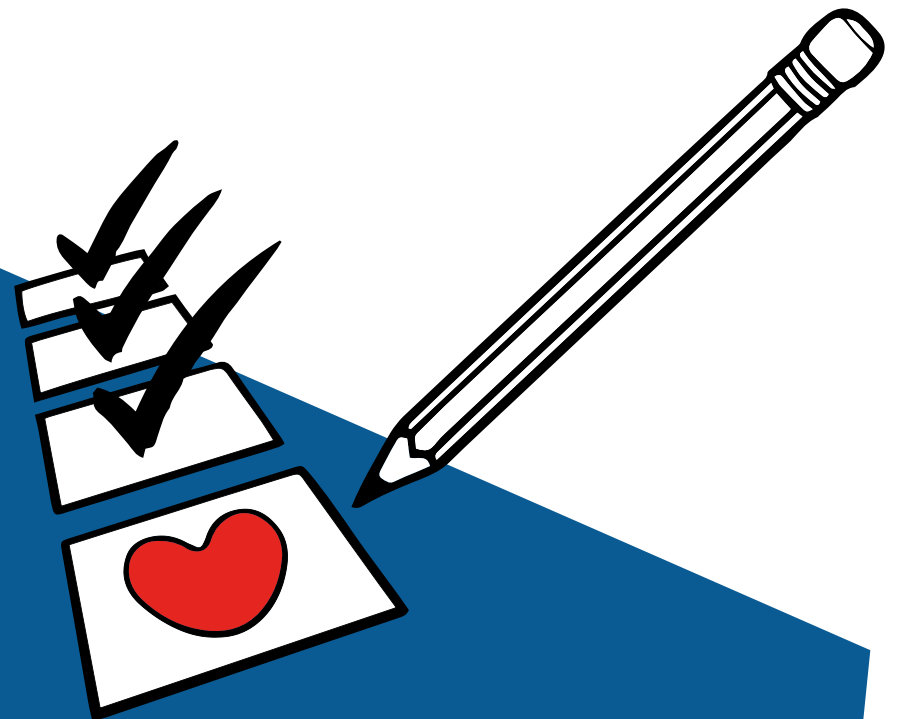
GENTOFTE KOMMUNES PERSONALPOLITIK

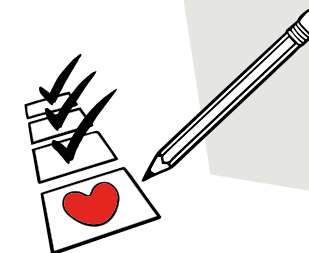
# RETNINGSLINJE OM YTRINGSFRIHED OG BRUGEN AF SOCIALE MEDIER

Vedtaget af Hovedudvalget maj 2016



GENTOFTE KOMMUNE





## Indledning og formål

Denne retningslinje beskriver rammerne for ytringsfrihed og tavshedspligt som offentligt ansat i Gentofte Kommune.

Formålet med retningslinjen er at støtte og vejlede ledere og medarbejdere i brugen af og i de begrænsninger, der er i offentligt ansattes ytringsfrihed - både i det daglige møde med hinanden, uden for arbejdstiden, i mødet med borgerne, og når de sociale medier tages i brug i opgaveløsningen.

## Rammerne for ytringsfrihed

Som offentlig ansat har man, som alle andre borgere, ytringsfrihed<sup>1</sup>, og kan derfor deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter, også i forhold til eget arbejdsområde og Gentofte Kommune.

Retten til ytringsfrihed beskytter som udgangspunkt alle former for udtalelser, det vil sige:

---

<sup>1</sup> Grundlovens § 77 bestemmer, at "Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres". Herudover er alle offentligt ansattes, ytringsfrihed også beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Den Europæiske menneskerettighedskonvention artikel 10, bestemmer at: "Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage og meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser...".

- Faglige beskrivelser og synspunkter.
- Udtalelser der udtrykker en politisk holdning.
- Gengivelse af faktiske forhold, praktiske anvisninger og så videre.
- Enhver form for *formidling af udtalelser* – i tekst, tale, billeder, billedsprog med videre og i forbindelse med taler, møder, interviews, læserbreve, debatindlæg, kunstneriske udtryksformer og så videre.

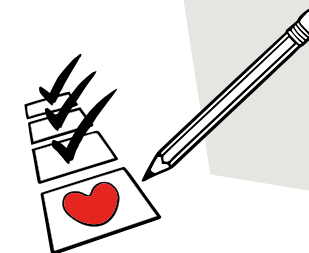
Ytringsfrihed og retten til at udtale sig gælder kun, *når man udtaler sig på egne vegne*, det vil sige som privatperson.

Hvis man som privatperson udtaler sig om Gentofte Kommune eller sin arbejdsplads, skal man altid tydeliggøre, at man taler på egne vegne for at sikre, at andre ikke fejlagtigt kan opfatte udtalelsen som et udtryk for arbejdspladsens eller Gentofte Kommunes synspunkt.

Hvis man udtaler sig som privatperson, kan ledelsen ikke kræve, at man først skal have tilladelse til at udtale sig. Ledelsen kan heller ikke kræve, at man skal orientere ledelsen om udtalelser, der fremsættes på egne vegne. Det betyder med andre ord, at ledelsen ikke kan opstille retningslinjer for en medarbejders udtalelser, så længe medarbejderen udtaler sig på egne vegne. Men ledelsen kan dog fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på Gentofte Kommunes og arbejdspladsens vegne og give nærmere retningslinjer for indholdet af udtalelserne.

## Begrænsninger

Ligesom alle andre borgere er offentligt ansatte også underlagt visse begrænsninger i ytringsfriheden. Det betyder, at man ikke må:



- Fremsætte freds- og ærekrænkende udtalelser.
- Videregive eller udnytte fortrolige oplysninger.
- Ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger.
- Ytre sig i en urimelig grov form.
- Fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.

Vær opmærksom på, at den ulovbestemte loyalitetspligt, der består i et ansættelsesforhold, ikke kan medføre yderligere begrænsninger i de ansattes ytringsfrihed.

*Eksempel: En medarbejder agter at udtale sig offentligt med kritik af de fysiske rammer på arbejdspladsen. Den ansattes leder gør opmærksom på, at kritiske udtalelser om forholdene på arbejdsstedet vil blive betragtet som et brud på loyalitetsforpligtelsen over for arbejdsgiveren. Den påtænkte udtalelse vil være lovlig og vil derfor ikke være et brud på loyalitetspligten.*

### Tavshedspligt

Alle ansatte har tavshedspligt, og det betyder, at man ikke må videregive oplysninger, som er nødvendige at hemmeligholde for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser. Det handler fx om oplysninger vedrørende personsager, personfølsomme oplysninger og lignende. Tavshedspligten gælder både i fritiden samt under og efter ansættelse i Gentofte Kommune<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Reglerne for tavshedspligt er beskrevet i forvaltningslovens § 27 og i straffelovens §152.

*Eksempel: En ansat i den kommunale hjemmepleje er på besøg hos en ældre borger for at yde hjemmehjælp. Under besøget fortæller den ansatte, at en anden ældre borger i samme opgang er kommet på hospitalet for at blive opereret for en bestemt lidelse. Dette vil i almindelighed være et brud på tavshedspligten.*

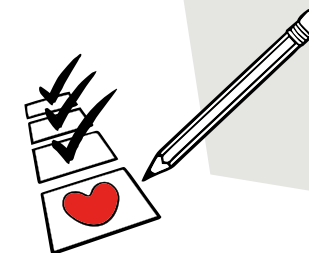
### Tavshedspligten kan ikke udvides i videre omfang

Forvaltningsloven slår fast, at Gentofte Kommune som arbejdsgiver ikke kan pålægge medarbejdere tavshedspligt i videre omfang, end hvad der følger af lovgivningen. Det betyder, at hverken Gentofte Kommune og/eller arbejdspladsen kan give medarbejderne instrukser, der fx angiver, at der er tavshedspligt med hensyn til enhver oplysning, som man som offentligt ansat kommer i besiddelse af.

Gentofte Kommune og/eller den enkelte arbejdsplads må dog gerne, fx i en vejledning, præcisere det nærmere indhold af den tavshedspligt, der gælder for de ansatte. Der kan dog undtagelsesvis ved lov være fastsat regler, der pålægger de ansatte en mere vidtgående tavshedspligt.

### Ytringsfrihed for ledere og centralt placerede medarbejdere

Ledere og centralt placerede medarbejdere må, af hensyn til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne, i særlige tilfælde udvise tilbageholdenhed med hensyn til udtalelser om forhold, der vedrører eget arbejdsområde. Her vil det kunne være af betydning, om udtalelsen fremsættes før eller efter, at en beslutning er truffet.



En udtalelse, der fremsættes før eller i nær tidsmæssig sammenhæng med, at en beslutning er truffet, kan have en større skadevirkning for den interne beslutningsproces end en udtalelse, der fremsættes længere tid efter, at beslutningen er truffet. Begrænsningen vil navnlig have betydning for medarbejdere med nær tilknytning til de enkelte myndigheders ledelse, og vil således ikke omfatte medarbejdere, hvis funktioner ligger langt fra de politiske og administrative beslutningstagere, med mindre de inddrages i beslutningsprocessen.

### Udtalelser om ressourcspørgsmål og eventuel kritik

Som offentligt ansat har man en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål, der kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.

*Eksempel: En ansat i en daginstitution skriver, på baggrund af kommunens planer om nedskæringer på børneområdet, et kritisk læserbrev i den lokale avis. I læserbrevet kritiserer den ansatte som privatperson kommunens planer og giver udtryk for stærk bekymring for nedskæringernes forudsete konsekvenser for institutionen. Dette vil være en lovlig udtalelse. Ledelsen kan ikke kræve, at den ansatte forudgående skal orientere om en sådan udtalelse, og efterfølgende kan udtalelsen ikke i sig selv føre til negative ledelsesreaktioner.*

Det ligger fast, at man som offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, så som ledelses-, samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemet. I en række tilfælde vil det dog – bl.a. af hensyn til muligheden for at forbedre de forhold, man finder er kritisable og af hensyn til de fremtidi-

ge samarbejdsforhold på arbejdspladsen – være mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer.

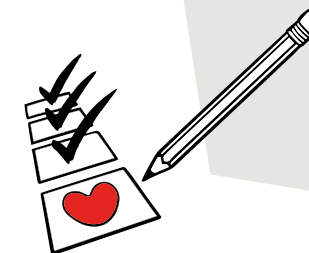
### Ved lovlige udtalelser

Hvis man som ansat udtaler sig i overensstemmelse med ovenstående retningslinjer, er udtalelsen lovlig og kan dermed ikke føre til, at man pålægges ansvar. Dette gælder også i forhold til udtalelser og indlæg på sociale medier.

En lovlig udtalelse kan ikke danne grundlag for, at ledelsen – i kraft af sin almindelige ret til at lede og fordele arbejdet – anvender de såkaldte 'negative ledelsesreaktioner'. En lovlig udtalelse kan ikke i sig selv føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, som for eksempel ændring af dit arbejdsområde, eller at man ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg.

Der kan dog være tilfælde, hvor følgevirkningerne af en lovlig udtalelse – for eksempel samarbejdsvanskeligheder – er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for 'negative ledelsesreaktioner'.

Ledelsen skal i sådanne tilfælde være særligt opmærksom på kravene til kvalifikation og bevissikkerhed, herunder de krav, der gælder om, at samarbejdsvanskelighederne skal være betydelige, og om at vanskelighederne i det væsentlige skal skyldes den ansatte. Ledelsen skal samtidig have sig det væsentlige hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed for øje. Kontakt HR for eventuel vejledning.



### Ytringsfrihed og brugen af sociale medier

Gentofte Kommune er positivt indstillet over for brugen af sociale medier i opgaveløsningen, både hvis indsatsen er rettet mod borgere, og når det gælder interne arbejdsprocesser.

Generelt forventes det, at alle ansatte opfører sig på de sociale medier, som de ville gøre det på arbejdspladsen. Det vil sige, at man skal have den samme respekt for arbejdspladsen, kollegaerne og ledelsen på nettet, som man ville have det i virkeligheden.

Bemærk også, at ifølge pressenævnet, må journalister citere fra åbne profiler uden samtykke og uden samtykke fra lukkede grupper, hvis oplysningerne skønnes at være i offentlighedens interesse. Derfor skal anvendelsen af sociale medier behandles med omtanke. Generelt kan det også være vanskeligt at afgøre, hvem der kan læse med i de sociale medier, så derfor anbefales det, at man som ansat handler, som man ville gøre i et offentligt rum.

Det anbefales, at man opretter en særskilt mailadresse (fx Hotmail eller Gmail) og brugerprofil, hvis man skal indgå i dialog med borgere, hvor man ikke tydeligt fremstår som Gentofte Kommune, for at undgå at blande fritid og arbejde sammen og for at adskille udtalelser på arbejdspladsens vegne med private. Et eksempel herpå kan fx være, hvis man som ungekonsulent har en Facebook profil, som man bruger til at være i dialog med de unge, og at man så opretter en profil, hvor man af navnet fremstår som ungekonsulent, og så har en anden særskilt profil til private forhold.

Man bør aldrig lægge andres billeder, musik eller tekster på de sociale medier uden at indhente tilladelse fra ejeren bag, da bestemmelser om ophavsret også gælder på de sociale medier. Se mere [her](#).

Det forventes også at [kommunens generelle råd om it-sikkerhed](#) altid efterleves.

Kontakt Kommunikation for vejledning i relation til brugen af sociale medier, hvis du er i tvivl.

### Lokale retningslinjer for brugen af sociale medier og ytringsfrihed

Ud over denne retningslinje kan lokale arbejdspladser supplere med yderligere retningslinjer eller præciseringer, hvis lokale hensyn til fx borgere og andre brugere kræver det. Dog skal ovenstående retningslinjer altid være indbefattet i de lokale retningslinjer.

### Ikrafttrædelse

Denne retningslinje træder i kraft den 1. juli 2016.