

# Loyalitet kontra ytringsfrihed

Medarbejderes adfærd på de sociale medier og  
arbejdsgiveres håndtering heraf



# Oplægsholdere

Julie Mønsted  
Advokat  
LETT Advokatfirma  
Tlf. 33 34 00 13  
E-mail: jum@lett.dk

Katja Brunbjerg Muff  
Advokat  
LETT Advokatfirma  
Tlf. 33 34 00 26  
E-mail: kbk@lett.dk



# Indhold

- Sociale mediers betydning på arbejdspladsen i dag

Hvad er sociale medier?

Er medarbejderes brug af sociale medier et problem for arbejdsgiverne?

- Ytringsfrihed?

Loyalitets- og tavshedspligt

- Sociale medier - før, under og efter ansættelsesforholdet

Hvad må medarbejderne udtale sig om ?

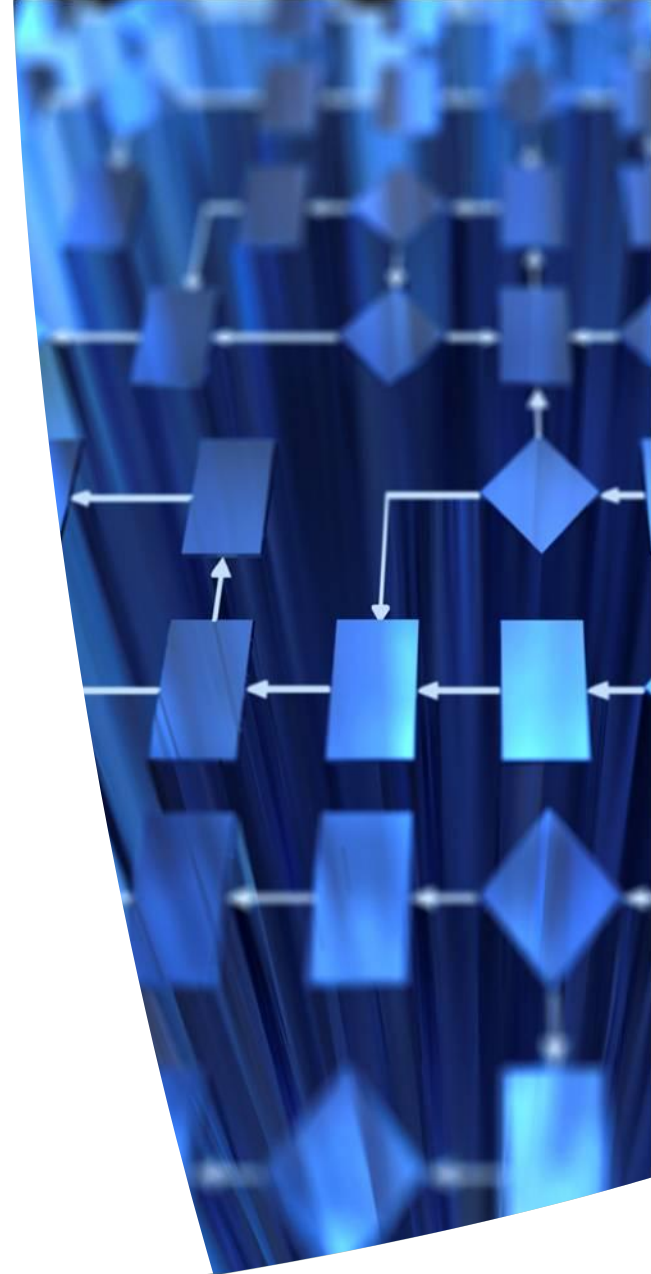
Hvordan må arbejdsgiver bruge og håndtere oplysninger fra sociale medier ?

- Virksomhedens personalepolitik - politik om sociale medier ?

# Sociale medier på arbejdspladser i dag

Hvad er sociale medier?

- Facebook
- LinkedIn
- Twitter
- Myspace
- Blogs
- Messenger
- og mange flere....



# Sociale medier på arbejdspladser i dag

Er medarbejdernes brug af sociale medier i arbejdstiden et problem?

# Sociale medier på arbejdspladser i dag

Udsnit af avisoverskrifter den seneste tid:


- *"Facebook koster kr. 11 mia. i tabt arbejdstid"*
- *"Kvinder er dobbelt så aktive på sociale medier – Facebook, Twitter og andre sociale medier har en kønsmæssig slagside – kvinder er dobbelt så aktive som mænd"*
- *" Sociale medier spreder sig til arbejdslivet. Hele 22% af danskerne anvender sociale medier i deres karriere. 24% er kvinder, mens 19% er mændene har anvendt sociale medier som et redskab til at remme karrieren. Sociale medier hitter dog fortsat mest i privatlivet, hvor 7 ud af 10 bruger sociale medier, viser ny undersøgelse fra EPIServer Danmark".*
- *"I februar 2008 brugte danskerne 2.408.062 timer på Facebook. De seneste tal fra september 2009 viser, at .... det samlede tidsforbrug runder 20.660.930 timer"*

→ Sociale medier er kommet for at blive, og er et emne, som kan og skal håndteres af arbejdsgiver!

# Sociale medier på arbejdspladser i dag, fortsat

Den facebook-afhængige børsmægler

Charlie Barrow's Profile Oxford



**Charlie Barrow** Oxford Alum '06 London Share +

Sex: Male  
Birthday: May 24, 1984  
Hometown: London, England

► Mini-Feed

▼ Information

**Contact Info**  
Current Address: Soho  
Website: <http://www.cant-touch-this.co.uk/morning...>

**Personal Info**  
Favorite Quotes:  
"Hey Slim, I just drank a fifth of vodka, dare me to drive?"  
"per sidera iuro, per superos et si qua fides tellure sub ima est, invitus, regina, tuo de litore cessi"  
Eminem and Vergil on good form


About Me:  
Today, I received this particular gem from IT  
"It has come to our attention that you have been spending a considerable amount of time on a website known as 'The Facebook'. This is unacceptable since firm regulations do not permit usage of social networking sites. Moreover, your combined total usage time over the past six months has now exceeded 500 hours (the equivalent of over four hours daily), which we feel would normally be sufficiently high to render us duty-bound to inform your manager. As a gesture of goodwill, we will not forward this email on this time, but would ask that you stop utilizing this site, and in addition would advise you that this is your final warning and subsequent offences will be treated with more severity and through the appropriate official channels."  
It's a measure of how warped I've become that, not only am I surprisingly proud of this, but in addition, the first thing I did was to post it here, and that losing my job worries me far less than losing facebook ever could.

View All Charlie's Friends  
Send Charlie a Message  
Poke Him!  
Report this Person

▼ Status  
3 updates this week. See All  
Charlie is going skiing.  
Updated on Thursday

► Mutual Friends

▼ Oxford Friends  
89 friends at Oxford. See All



Sarah Flaherty Iona Crawford Thomas Lawrence

# Sociale medier på arbejdspladser i dag, fortsat

Den facebook-afhængige børsmægler, fortsat

**Besked fra Goldman Sachs' IT-afdeling lød sådan her:**

*It has come to our attention that you have been spending a considerable amount of time on a website known as 'The Facebook.' This is unacceptable since firm regulations do not permit usage of social networking sites. Moreover, your combined total usage time over the past six months has now exceeded 500 hours (the equivalent of over four hours daily), which we feel would normally be sufficiently high to render us duty-bound to inform your manager. As a gesture of goodwill, we will not forward this email on this time, but would ask that you stop utilizing this site, and in addition would advise you that this is your final warning and subsequent offenses will be treated with more severity and through the appropriate official channels.*

**Charlies egen kommentar lød sådan her:**

*It's a measure of how warped I've become that, not only am I surprisingly proud of this, but in addition, the first thing I did was to post it here, and that losing my job worries me far less than losing facebook ever could.*



# Sociale medier på arbejdspladser i dag

Personsager i avisoverskrifterne den seneste tid:

*"Betjent fyres efter racisme-dom"*

*"V-spindoktor har lyst til at kvæle" folketingsansat"*


*"Ung kvinde mistede sit job, fordi hun kaldte chefen en sur mokke på Facebook"*

→ Sociale medier skaber nye problemstillinger som skal håndteres af arbejdsgiver!

Sociale medier på arbejdspladser i dag

# Kvinde fyret på grund af Facebook

En schweizisk kvinde har mistet sit job, fordi hun var på Facebook samme dag, som hun havde sygemeldt sig.

 Del Mandag den 27. april 2009, 12:17

Hvis du har taget dig en sygedag, så er det nok en god idé også at tage en fridag fra Facebook.

Ellers kan det gå dig ligesom en kvinde i Schweiz, der blev fyret, fordi hun var aktiv på Facebook, men havde meldt sig syg på sit arbejde.

Kvinden havde sagt til sin chef, at hun led af migræne og derfor ikke var i stand til at betjene en computer, men bare kunne ligge i et mørkt rum.

Men ifølge virksomheden lurede hendes kolleger, at hun den samme dag var aktiv på Facebook, og derfor blev hun fyret, skriver BBC.

# Sociale medier på arbejdspladser i dag

## Virgin fyrer 13 på grund af Facebook-debat

13 medarbejdere hos Virgin Atlantic skulle aldrig have kritiseret selskabet på Facebook. De er nu fyret.

1 2 3 TEKST FACEBOOK SEND PRINT TIP OS

AF MARTIN JUSTESEN

Flyselskabet Virgin Atlantic har bekræftet, at de har fyret 13 kabineansatte, efter at de har kritiseret flyselskabet og nogle af passagererne på Facebook.

Det skriver flere udenlandske medier.

»De har brudt personalepolitikken, og de har opført sig totalt upassende. Derfor forlader de nu virksomheden«, skriver en talsmand for virksomheden i en meddelelse, der gør det klart, at de ansatte har bragt virksomheden i disrespekt og fornærmet nogle af passagererne.

»Der er en tid og et sted for Facebook. Men det kan ikke retfærdiggøre at bruge det som et sted, hvor medarbejderne kan kritisere de selvsamme passagerer, der betaler deres løn«, skriver talsmanden.

### Indlæg på officiel Facebook-side

Debatten er tilsyneladende ført på Virgin Atlantics officielle [Facebook-side](#), men indlæggen fra de ansatte er nu fjernet.

# Eksempler på ”problematiske” udtalelser i sociale medier

Ditte Okman sagen:

- *”Paven er et svin”*
- *”Dronning Margrethe siger nøjagtig lige så hjernedøde ting som Amalie fra Paradise Hotel*
- *”Synes, at Frank Jensen ser liderlig ud på den virkelig klamme måde”*
- *”Der står en fucked up medicineret psykisk syg dame ..., der helt hæmningsløst hælder ud af sit triste lorteliv... har lyst til at kvæle hende langsomt. Hvis hun dog bare kunne lukke sin forudsigelige røv bare en gang imellem”.*
- *”Havde også smasket Niels Brinch en på krydderen, hvis han ikke ville forlade min fest, og jeg havde også råbt stikkersvin, hvis han truede mig med at ringe til sine politivenner, fordi han ikke måtte blive.”*

# Ytringsfriheden

## Grundlovens § 77

"Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tal at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres."

→ Men hvor går grænsen for en medarbejders ytringsfrihed?



# FØR ansættelsen

Hvad må medarbejderen ?

- Før ansættelsen er medarbejderen ikke bundet af en egentlig loyalitetsforpligtelse
- Dog altid reguleret af den strafferetlige lovgivning (injurierende udtalelser)

# FØR ansættelsen

Hvordan må arbejdsgiver bruge oplysninger fra sociale medier?

- Arbejdsgiver kan bruge de tilgængelige oplysninger i samme omfang som alle andre oplysninger
- Dog generelt saglighedskrav
- Husk diskriminationslovgivningen!
  - Ligebehandlingsloven
  - Helbredsoplysningsloven
  - Forskelsbehandlingsloven
  - Foreningsfrihedsloven
- Persondataloven

# UNDER ansættelsen

Hvad må medarbejderen ?

Brug af sociale medier i arbejdstiden

- I mangel af særlig politik herom: kan benyttes i samme omfang som andre private gøremål i arbejdstiden – dvs. begrænses til et minimum og må ikke gå ud over arbejdsevne.





# UNDER ansættelsen

Hvad må medarbejderen ?

Medarbejderens loyalitetsforpligtelse omfatter bl.a.:

- Varetagelse af ansættelse på loyal måde
- Beskyttelse af virksomhedens omdømme
- Loyal omtale af virksomheden internt
- Loyal omtale af virksomheden eksternt til f.eks. kunder og forretningsforbindelser
- Undladelse af at foretage konkurrencehandlinger i ansættelsesperioden

## UNDER ansættelsen, fortsat

- Må en medarbejder:
    - Blive ven på Facebook/LinkedIn med kunder/klienter?
    - Kommentere på virksomhedens økonomiske / forretningsmæssige forhold på sin profil/blog mv. ?
    - Lægge billeder ud fra firmafesten på sin profil ?
    - Oprette gruppe på Facebook i virksomhedens navn ?
    - Kommentere frit på diverse kontroversielle emner i statusopdateringer ??
- Medarbejdernes ytringsfrihed begrænses af tavsheds- og loyalitetspligt overfor arbejdsgiveren

# UNDER ansættelsen, fortsat

Hvad må arbejdsgiver ?

- Arbejdsgiver må også under ansættelsen bruge oplysninger tilgængelige gennem de sociale medier på samme måde som alle andre
- Kontrol af medarbejderne
  - På arbejdspladsen – i arbejdstiden
  - På hjemmearbejdsplads (logning)
  - Krav om skriftlig politik herom (medarbejderviden) ?
  - Saglighedskrav
- Persondataloven
  - Arbejdsgivers brug af medarbejders Facebook-profil = behandling af personoplysninger!
  - Dvs. der skal være sagligt og oplyst formål til behandling.
  - Dvs. medarbejder skal som udgangspunkt informeres om, at oplysninger indhentes/behandles (frist: 10 dg)

## UNDER ansættelsen, fortsat


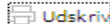


- Sanktioner – når medarbejderen handler illoyalt
  - Advarsel
  - Opsigelse
  - Bortvisning
- Godtgørelse – når arbejdsgiver misbruger oplysninger
  - Funktionærlovens § 2b
  - Godtgørelsesbestemmelser i de respektive særlove (ligebehandlingsloven, helbredsoplysningsloven, persondataloven, forskelsbehandlingsloven)
  - Godtgørelsesbestemmelser i medfør af kollektive overenskomster
  - Straffeloven
  - Erstatningsansvarsloven § 26- tort



## Eksempler fra praksis

# Voldgiftssag: Forbudt med illoyale kommentarer på Facebook

**FTF nyhed** Du skal være loyal over for din arbejdsplads, når du skriver på Facebook og andre sociale medier. Sådan lyder afgørelsen i en voldgiftssag, hvor en kvinde blev bortvist for at skrive kritisk om hendes arbejdsplads. Loyalitetskravet gælder både privat og offentligt ansatte, understreger FTF.

Michael Kjærgaard, Journalist, studerende | 01. november 2010 kl. 13.29  Send  Udskriv  Twitter  Facebook

Selvom man måske opfatter det, man skriver på Facebook og andre sociale medier, som skrevet til venner og bekendte, så kan man sagtens risikere sit job for at kritisere sin arbejdsplads på internettet.

Det viser domsafsigelsen fra en voldgiftssag omhandlende en kvinde, der blev bortvist af hendes arbejdsplads, fordi hun skrev en såkaldt 'krigserklæring' mod den på Facebook. Desværre for den utilfredse kvinde var hun Facebook-venner med flere kunder og samarbejdspartnere, som ikke var glade for hendes kommentarer.

Den faglige voldgift afgjorde, at udtalelserne ikke var grove nok til at arbejdsgiveren kunne bortvise hende uden løn, men at fyringen var berettiget.

### **Loyalitetskravet gælder for alle medarbejdere**

Voldgiftsagen får FTF til at understrege, at kravet om at vise loyalitet over for sin arbejdsplads gælder for alle, uanset om man er ansat i det private eller i det offentlige.

Chefjurist hos FTF, Helle Hjorth Bentz, gør det klart, at udtalelser om arbejdspladsen på sociale medier på internettet aldrig er private.

"Man bør aldrig tro, at man kan sige hvad som helst om sin arbejdsplads, bare fordi man gør det på lukkede forums på internettet. Alt, hvad du udtaler på eksempelvis Facebook er i princippet offentligt," siger Helle Hjorth Bentz.

## Eksempler fra praksis

# Facebook-opdatering fik ISS til at true med fyring

En arbejdsmiljørepræsentant fra ISS fik en skriftlig advarsel for en statusopdatering på Facebook.

---

- Nej nu er det da for meget at se Maarten Van Engeland stå i tv og sige, at ISS ikke nedslider deres medarbejdere. Det kan han da umuligt mene med det tempo, de forlanger vi skal arbejde i som servicemedarbejdere, skrev Else Warmning på Facebook d. 5. januar.

## Andre eksempler



The screenshot shows a Facebook post by Christian and three comments. The post text is: "Har stået i kø i 4 timer i dag det var ikke særlig fedt men nu er de sidste julegaver endelig på plads :-)" with interaction options "for omkring en time siden", "Tilføj kommentar", and "Synes godt om". The first comment by Andreas says: "Finder det en anelse underligt at du er for syg til at komme på arbejdet men rask nok til at stå i kø i 4 timer for at købe julegaver. Det er måske dine kollegaer du har købt gaver til når vi nu har lavet det arbejde som du åbenbart ikke gad?" with "for 52 minutter siden". The second comment by Kent says: "Facebook+kollegaer= dårlig kombi. HAHA god bedreing ;)" with "for 38 minutter siden". The third comment by Christian says: "Jeg var syg da jeg vågnede men fik det bedre i løbet af dagen" with "for 23 minutter siden". A text input field at the bottom is labeled "Skriv en kommentar".

**Christian** Har stået i kø i 4 timer i dag det var ikke særlig fedt men nu er de sidste julegaver endelig på plads :-)  
for omkring en time siden · Tilføj kommentar · Synes godt om

**Andreas** Finder det en anelse underligt at du er for syg til at komme på arbejdet men rask nok til at stå i kø i 4 timer for at købe julegaver. Det er måske dine kollegaer du har købt gaver til når vi nu har lavet det arbejde som du åbenbart ikke gad?  
for 52 minutter siden

**Kent** Facebook+kollegaer= dårlig kombi. HAHA god bedreing ;)  
for 38 minutter siden

**Christian** Jeg var syg da jeg vågnede men fik det bedre i løbet af dagen  
for 23 minutter siden

Skriv en kommentar

## Andre eksempler



██████████ OMG I HATE MY JOB!! My boss is a total pervy wanker always making me do shit stuff just to piss me off!! WANKER!

Yesterday at 18:03 · [Comment](#) · [Like](#)



██████████ Hi ██████████, i guess you forgot about adding me on here?

Firstly, don't flatter yourself. Secondly, you've worked here 5 months and didn't work out that i'm gay? I know i don't prance around the office like a queen, but it's not exactly a secret. Thirdly, that 'shit stuff' is called your 'job', you know, what i pay you to do. But the fact that you seem able to fuck-up the simplest of tasks might contribute to how you feel about it. And lastly, you also seem to have forgotten that you have 2 weeks left on your 6 month trial period. Don't bother coming in tomorrow. I'll pop your P45 in the post, and you can come in whenever you like to pick up any stuff you've left here. And yes, i'm serious.

Yesterday at 22:53

Write a comment...



# EFTER ansættelsen

## Hvad må medarbejderen ?

- Medarbejderen er ikke længere omfattet af loyalitetspligt overfor arbejdsgiveren efter ansættelsen.
- Husk dog markedsføringsloven § 1
- Markedsføringsloven § 19 – erhvervshemmeligheder må ikke "viderebringes eller benyttes" i 3 år efter ansættelsens ophør.
- Fortsat underlagt straffeloven - injurierende udtalelser.

## Hvad må arbejdsgiveren ?

- Ikke nogle særlige forpligtelser overfor medarbejderen efter ansættelsens ophør.
- NB! Hvordan arbejdsgiver behandler tidligere medarbejdere, smitter ofte af på nuværende medarbejdere!
- Straffelovens regler – injurierende udtalelser.

# Personalepolitik om sociale medier

Hvad kan arbejdsgiver gøre for at UNDGÅ problemer ?

Hvad er formålet med en sådan politik – og hvad skal den indeholde ?

- Gøre det klart for medarbejderne hvad der accepteres, og hvad der ikke accepteres
- Undgå tvivl om regler for virksomhedens medarbejdere
- Sanktioner bliver lettere at håndhæve, da kendte for medarbejderne
- Mulighed for at foregribe situationer, som potentielt kunne skade virksomheden → stor fokus på disse sager i medierne.

## Personalepolitik om sociale medier, fortsat

- Sikre at medarbejderne er klar over rettigheder og forpligtelser
- Værktøj for virksomhedens personaleansvarlige / mellemledere til at følge generelle procedurer ved medarbejders illoyale handlinger.
- Sikre, at ingen medarbejdere føler sig ”forskelsbehandlet”.
- Sikre, at medarbejdere er klar over konsekvenserne ved en u hensigtsmæssig benyttelse af de sociale medier.
- I tilfælde af eventuel tvist kan en personalepolitik om sociale medier benyttes som dokumentation for, at medarbejderne var bekendt med rettigheder / forpligtelser samt virksomhedens generelle håndtering af denne problemstilling.

# Personalepolitik om sociale medier, fortsat

En personalepolitik kan regulere

- Det acceptable omfang af medarbejdernes brug af sociale medier på arbejdspladsen
- Medarbejdernes udtalelser vedrørende virksomheden på de sociale medier
- Tavshedspligt, erhvervshemmeligheder mv.
- Sanktioner, såfremt medarbejderne ikke holder sig indenfor de skitserede grænser



Spørgsmål ?

