

Må jeg twitte og facebook'e i arbejdstiden?

af advokatfuldmægtig Jeppe Uldall Thomsen

Indledning

Facebook, linkedin, twitter osv. – det er et faktum, at de sociale medier og netværk præger vores dagligdag mere og mere, og dette har juridiske set også flere ansættelsesretlige aspekter. For hvad må en medarbejder skrive om arbejdsgiveren på nettet? Helt generelt kan arbejdsgiveren have et ønske om at minimere brugen af facebook mv. i arbejdstiden – medarbejderne betales jo for at arbejde, ikke for at twitte og dele sjove videoer på nettet.

Herudover kan arbejdsgiveren også have en klar interesse i hvad medarbejderne skriver på de sociale medier, særligt hvad medarbejderen skriver om arbejdsgiveren!

Denne artikel tilsigter at give en kort introduktion til nogle af de ansættelsesretlige aspekter de sociale medier og netværk kan medføre eksempelvis opsigelse eller i sidste ende bortvisning af medarbejderen.

Hvor er lovgivningen?

Det er ikke reguleret i den ansættelsesretlige lovgivning, hvorvidt og i hvilket omfang medarbejdere kan gøre brug af sociale medier. En arbejdsgivers eventuelle regulering skal derfor ske som et led i arbejdsgiverens ledelsesret. Et element i ledelsesretten er blandt andet indførelse af kontrolforanstaltninger. Arbejdsgiveren skal dog holde sig for øje, at ledelsesretten ikke misbruges, idet kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager, og de skal tillige have et fornuftigt formål. De må altså ikke være krænkende eller volde stor ulempe for den enkelte medarbejder. Men hvilken regulering kan arbejdsgiveren så foretage?

Det er altid tilrådeligt at arbejdsgiveren formulerer en IT-politik eksempelvis som en integreret del af en medarbejderhåndbog eller lignende. IT-politikker kan have flere formål, hvilket blandt andet kunne være arbejdsgiverens ønske om at reducere medarbejdernes brug af f.eks. facebook i arbejdstiden eller et ønske om at arbejdsgiveren eller firmanavnet ikke bliver forbundet med underlødigt, racistisk eller diskriminerende materiale på nettet. Der er set eksempler på, at medarbejdere har besøgt stødende og pornografiske hjemmesider i arbejdstiden eller at medarbejdere har videresendt stødende materiale ved brug af arbejdsmailen. Etablering af en klar IT-politik har endelig også en væsentlig betydning for sanktionsadgang ved et eventuelt misbrug af arbejdsgiverens IT-faciliteter. Denne sanktion kan f.eks. være i form af opsigelse eller i sidste ende bortvisning af medarbejderen.

Tillid er godt, kontrol er bedre

Arbejdsgiveren har dog ikke "carte blanche" til at kontrollere medarbejderne blot fordi der er formuleret en IT-politik. Muligheden for kontrol af medarbejdernes brug af internettet er nemlig reguleret af persondataloven, og udgangspunktet er, at registrering af medarbejdernes brug af og færden på nettet ikke må finde sted.

Datatilsynet er kontrolmyndigheden og udstikker således retningslinjer i forhold til dataovervågning sammen med domstolene. Datatilsynet har i de senere år ved flere lejligheder accepteret både registrering og gennemgang af det registrerede materiale, såfremt arbejdsgiveren har haft en konkret og begrundet mistanke om medarbejderens misbrug. Persondatalovens § 6 nr. 7 giver hjemmel til behandling af personoplysninger, uden samtykke fra den registrerede, såfremt behandlingen er nødvendig for at arbejdsgiveren kan forfølge en berettiget interesse og at hensynet til medarbejderen ikke overstiger denne interesse. Heri ligger et proportionalitetskrav, som skal være opfyldt førend arbejdsgiveren kan iværksætte behandling af personoplysningerne.

I forbindelse med udarbejdelsen af en IT-politik kan det kun anbefales, at man som arbejdsgiver tilføjer et afsnit om, at arbejdsgiveren vil foretage registrering af medarbejdernes brug af internettet, og at arbejdsgiveren ved mistanke om misbrug forbeholder sig ret til gennemgå og behandle medarbejdernes internetaktiviteter.

Jamen.. jeg har da ytringsfrihed!

På samme måde som alle andre, skal også medarbejderne tænke sig om inden de ”taler frit fra leveren”. Der er nemlig grænser for hvad en medarbejder må sige om virksomheden, når der f.eks. twittes og facebook’es.

Med udbredelsen af de sociale netværk oplever flere og flere arbejdsgivere, at medarbejderne helt ublu kritiserer virksomheden, arbejdsgiveren eller de pågældende arbejdsopgaver via f.eks. facebook. Selvom vi hylder ytringsfriheden i Danmark, har medarbejdere stadigvæk en uskreven loyalitetspligt overfor virksomheden. Loyalitetspligten betyder i udgangspunktet, at medarbejderens adfærd – også på nettet – ikke må skade virksomheden.

Loyalitetspligten gælder som alt overvejende hovedregel i hele ansættelsestiden, både på arbejdspladsen og i fritiden. Hvilke ytringer en medarbejder må og ikke må komme med på facebook er naturligvis en konkret vurdering fra sag til sag. Der er ganske sparsom domstolspraksis på området, hvorfor det kan være vanskeligt at sætte barren et bestemt sted. Men eksempelvis må en forsmået medarbejder ikke sige, at virksomheden er ved at ”gå på røven”, medmindre dette er alment kendt, f.eks. hvis virksomheden er taget under konkursbehandling eller lignende. Bevisbyrden påhviler medarbejderen, og kan ofte være svær at løfte. En medarbejder skal desuden også være loyal overfor virksomheden i forhold til kundekreds og andre forretningsforbindelser, og må således ikke ytre sig nedsættende om virksomhedens produkter eller services overfor kunder mv.

Forebyggelse er som bekendt bedre end helbredelse, og derfor kan arbejdsgiveren have en interesse i at præcisere medarbejdernes loyalitetspligt, f.eks. i medarbejderhåndbogen.

Når uheldet er ude

Det er desværre et faktum, at mange opfatter sociale medier som et ”helle” – som en del af privatlivet. Navnlig derfor er der mange, der ikke tænker sig ikke om, når de f.eks. skriver på facebook, at de er i fuld gang med juleshopping – samtidig med at de lige har sygemeldt sig. Nøjagtigt det samme gælder, når medarbejderen uploader ”sjove billeder” fra julefrokosten, ytre holdninger til kontroversielle eller politiske emner eller kommer med deres uforbeholdne mening om chefen!

Når uheldet er ude vil arbejdsgiveren ofte reagere og kan via ledelsesretten give advarsler, afskedige eller bortvise medarbejderen. Disse sanktioner vil typiske være de mest almindelige ved medarbejdernes overtrædelse af loyalitetspligten f.eks. ved uhensigtsmæssig brug af de sociale medier og netværk. Men hvor grænsen går, er afhængig af mange faktorer. Et af elementerne i vurderingen er ”jargonen” på arbejdspladsen. En bygge-anlægsarbejder kan ofte tale lidt grovere til og om chefen, end en revisor kan tillade sig.

En anbefaling herfra skal være; Man skal bruge sin sunde fornuft og tænke på, om indlæg på facebook, twitter mv. kan opfattes som negative og dermed misforstås af arbejdsgiveren. Det er som bekendt gratis at tænke sig om, og det kan koste dyrt at lade være.

Jeppe Uldall Thomsen
18. januar 2012