



## Bestämmelser för kontakter med massmedia, bruk av sociala medier och telefoni

– *Yttrandefrihet för dig som anställd*

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
1. Förord .....	3
2. Lagstöd - grundlagarna.....	3
3. Ömsesidig lojalitet.....	3
4. Hur kan du framföra dina åsikter?.....	4
4.1. Yttrandefrihetens begränsning på arbetsplatsen.....	4
4.2. Meddelarfrihet, meddelarskydd och efterforskningsförbud .....	4
5. Lagbrott .....	5
5.1. Diskrimineringslagen 1 kap. 5 § .....	5
5.2. Brottsbalken 1 kap. 5 §.....	5
5.3. Personuppgiftslagen (PUL).....	5
5.4. Offentlighets- och sekretesslagen.....	6
5.5. Övriga lag- eller författningsbestämmelser och kommunens värdegrund....	6
6. Massmedia.....	6
7. Telefoni .....	7
8. Sociala medier .....	7

Dokumenttyp:	Bestämmelser
Dnr:	KS 2013/103
Antagen av:	Kommunstyrelsen
Antagen:	2013-08-28 § 218
Dokumentansvarig:	Personalchef
Senast reviderad:	

## Sammanfattning

Detta dokument berör yttrandefrihet kopplat till kontakter med massmedia, bruk av sociala medier och telefoni. Yttrandefriheten är en mänsklig rättighet och är en av våra grundläggande fri- och rättigheter. Yttrandefriheten innebär att varje medborgare är tillförsäkrad frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.

Du har alltså rätt att skriva insändare, vara politiskt aktiv, bilda opinion med mera, så länge det i huvudsak inte sker på din arbetstid. I din anställning ingår en överenskommelse om en ömsesidig lojalitet mellan dig och arbetsgivaren. Lojaliteten innebär att du ska å din sida utföra dina arbetsuppgifter enligt de instruktioner och order arbetsgivaren ger dig och arbetsgivaren ska å sin sida ge dig lön och andra förmåner för utfört arbete, samt ansvara för en god arbetsmiljö och att du arbetar på en säker arbetsplats. Det handlar med andra ord om att båda parter uppträder med gott omdöme. Däremot får kravet på lojalitet inte stå i direkt strid med den grundlagsfästa yttrandefriheten.

Utanför arbetstid och arbetsplats har du som varje annan kommuninvånare oinskränkt yttrandefrihet, informationsfrihet, demonstrationsfrihet, föreningsfrihet och religionsfrihet. Detta innebär att alla anställda i kommunen får använda sig av sin yttrandefrihet beträffande uppgifter som inte omfattas av sekretess. Din yttrandefrihet under arbetstid är däremot inte absolut. Om du anser att ett kommunalt beslut är felaktigt måste du ändå verkställa beslutet, det vill säga du ska göra ditt jobb. Du måste också verkställa beslutet i enlighet med ditt tjänsteansvar. Dina protester får dessutom inte ta tid från dina arbetsuppgifter så att du inte hinner sköta ditt arbete. Det är arbetsgivaren som bestämmer över vad som får och inte får göras i dess lokaler och med dess utrustning (datorer, telefoner mm).

Trots yttrandefrihet får du inte uppträda på ett sådant sätt att det bryter emot andra lagar (exempelvis Diskrimineringslagen, Brottsbalken, Personuppgiftslagen, Offentlighets- och sekretesslagen) eller emot andra föreskrifter i ditt anställningsavtal.

I kontakter med massmedia under arbetstid ska du skilja på dina privata åsikter och de åsikter som du förväntas framföra som representant för kommunen. I det fall du blir kontaktad av massmedia på din arbetstid har du rätt att besvara journalistens direkta frågor. Däremot ska kontakter avseende dina egna åsikter som du själv tar med massmedia, inlägg på sociala medier, insändare i tidningar mm ske utanför arbetstiden.

Under arbetstid får du, i begränsad omfattning, använda telefon, internet och sociala medier för privata ändamål, så länge det inte påverkar arbetets behöriga gång. Du får inte använda telefon/internet i de fall det strider mot den lokala policyn som gäller för din arbetsplats. Varje arbetsplats ska inom ramen för det



lokala samverkansavtalet ange riktlinjer för vad som ska gälla vid användande av telefon mm i arbetet. Vad arbetsplatsen beslutar om ska dokumenteras och anslås.

Vid misstanke om brott mot anställningsavtalet eller lag, kan arbetsgivaren eller polis komma att undersöka din dator, din e-post och annan internettrafik mm.

### **1. Förord**

Detta dokument berör yttrandefrihet kopplat till kontakter med massmedia, bruk av sociala medier och telefoni. Sociala medier såsom Facebook berör oss dagligen både privat och i vårt arbetsliv. Yttrandefrihet är grundlagsskyddat och det är viktigt att både arbetsgivare och arbetstagare ska känna sig trygga över vad som gäller.

### **2. Lagstöd - grundlagarna**

I regeringsformen (RF) står att en var har rätt till: ”Yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar, samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.”

Du har alltså rätt att skriva insändare, vara politiskt aktiv, bilda opinion med mera, så länge det inte sker på din arbetstid. Det kan din arbetsgivare inte försöka hindra dig från eller kritisera dig för.

Tryckfrihetsförordningen (TF) innebär rätten för envar att utan förhandscensur eller krav på tillstånd från myndigheter ge ut en tryckt skrift för att distribuera den bland allmänheten.

Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) reglerar samma rättigheter för den som sänder ut radio och TV.

RF, TF och YGL är alla tre grundlagar.

### **3. Ömsesidig lojalitet**

Som allmänrättslig princip gäller att du under din arbetstid sätter dina arbetsuppgifter före dina egna intressen. Som arbetstagare ska man vara lojal mot arbetsgivaren och avstå från att handla på ett sådant sätt att arbetsgivaren kan skadas.

I din anställning ingår en överenskommelse om en ömsesidig lojalitet mellan dig och arbetsgivaren. Lojaliteten innebär att du ska å din sida utföra dina arbetsuppgifter enligt de instruktioner och order arbetsgivaren ger dig och arbetsgivaren ska å sin sida ge dig lön och andra förmåner för utfört arbete, samt ansvara för en god arbetsmiljö och att du arbetar på en säker arbetsplats. Det handlar med andra ord om att båda parter uppträder med gott omdöme. Däremot får kravet på lojalitet inte stå i direkt strid med den grundlagsfästa yttrandefriheten.

#### 4. Hur kan du framföra dina åsikter?

Utanför arbetstid och arbetsplats har du som varje annan kommuninvånare oinskränkt yttrandefrihet, informationsfrihet, demonstrationsfrihet, föreningsfrihet och religionsfrihet. Detta innebär att alla anställda i kommunen får använda sig av sin yttrandefrihet beträffande uppgifter som inte omfattas av sekretess. Varje arbetstagare inom den offentliga förvaltningen har således rätt att uttrycka missnöje över beslut som rör den kommunala verksamheten. Du bör dock skilja på uppgifter som är lämnade i tjänsten och vilka som är personliga. (Detta befriar dock inte dig från din skyldighet att lojalt följa arbetsgivarens beslut och direktiv). Exempel på detta kan vara:

- Insändaren eller flygbladet skriver du på din fritid.
- Dela ut insändare eller flygblad på din fritid och utanför arbetsplatsen.
- Delta i demonstrationer mot det kommunala beslutet på din fritid

##### *4.1. Yttrandefrihetens begränsning på arbetsplatsen*

Din yttrandefrihet på arbetet är inte absolut, vilket innebär att du inte har samma totala rätt att utnyttja dina fri- och rättigheter under arbetstid som på din fritid. Om du anser att ett kommunalt beslut är felaktigt gäller följande:

Du måste verkställa beslutet, det vill säga du ska göra ditt jobb. Du måste också verkställa beslutet i enlighet med ditt tjänsteansvar. Detta ligger inom lojalitetskravet med arbetsgivaren inom ramen för din anställning. Men du behöver aldrig utföra arbetsuppgifter som strider mot lag eller god sed.

Yttrandefriheten väljer du själv att utöva. Dina protester får dock inte ta tid från dina arbetsuppgifter så att du inte hinner sköta ditt arbete. Dessutom är det arbetsgivaren som bestämmer över lokalerna, dess utrustning och vad som får och inte får göras i dess lokaler.

##### *4.2. Meddelarfrihet, meddelarskydd och efterforskningsförbud*

Meddelarfrihet innebär att du normalt kan lämna ut även sekretessbelagda uppgifter (inte handlingarna i sig) för publicering i tryckt skrift eller radio, TV eller liknande. Vissa s.k. kvalificerade tystnadsplikter omfattas inte av meddelarfriheten och de anges i offentlighets- och sekretesslagen. Kommunen (myndigheten) får inte efterforska vem som har lämnat uppgifter till massmedier även om uppgiftslämnandet har varit till skada för kommunen. En person som efterforskar en källa kan dömas till dagsböter. (1 kap. 1 §, 3 kap. 3-5 §§ samt 1 kap. 2 § YGL m.fl.).

## 5. Lagbrott

### 5.1. Diskrimineringslagen 1 kap. 5 §

Det är enligt lag förbjudet att uppträda på ett sådant sätt att det kränker någon av de skyddade grupperna:

- Kön: att någon är kvinna eller man
- Könsoverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- Religion eller annan trosuppfattning: avser världsreligionerna samt ateism
- Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- Ålder: uppnådd levnadslängd

### 5.2. Brottsbalken 1 kap. 5 §

Med förtal avses att peka ut någon som brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller annars lämna uppgifter som är ägnade att utsätta denne för andras missaktning.

### 5.3. Personuppgiftslagen (PUL)

Med behandling av personuppgift avses "varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte, till exempel insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring. PUL gäller inte i verksamhet av rent privat natur. Exakt var gränsen går är oklart. Läger du ut uppgifter på internet anses det inte vara av privat natur.

Det är (13 § PUL) förbjudet att behandla "känsliga personuppgifter" som avslöjar

- Ras eller etniskt ursprung,
- Politiska åsikter,
- Religiös eller filosofisk övertygelse,
- Medlemskap i fackförening,
- Hälsa eller sexualliv.

Användning av personnummer skall vara klart motiverad. (22 PUL).

#### **5.4. Offentlighets- och sekretesslagen**

Lagen innehåller bestämmelser om tystnadsplikt i kommunens verksamhet och om förbud att lämna ut allmänna handlingar. Förbud att röja uppgift gäller om det sker muntligen eller genom utlämnande av allmän handling eller på något annat sätt. Bestämmelserna innebär begränsningar i:

- Yttrandefriheten enligt regeringsformen
- Rätten att ta del av allmänna handlingar som följer av tryckfrihetsförordningen
- Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

#### **5.5. Övriga lag- eller författningsbestämmelser och kommunens värdegrund**

Ditt anställningsavtal kan även innehålla andra lag- eller författningsbestämmelser som du måste ta hänsyn till. Du får inte heller uppträda på ett sådant sätt att det kan skada någon annan som är i beroendeställning på grund av dina arbetsuppgifter eller position i kommunen. Du bör vara mycket försiktig avseende privata kontakter på sociala medier med personer i beroendeställning såsom elever, underställd personal och brukare eftersom det kan uppfattas vara, dels oetiskt, dels vara stridande mot kommunens värdegrund om öppenhet, respekt och professionalitet.

I de fall du avser att använda dig av sociala medier som företrädare för Uddevalla kommun, dvs i tjänsten, ska du meddela Informationsavdelningen om detta i förväg.

### **6. Massmedia**

I kommunikationsregler för Uddevalla kommun antagna av kommunstyrelsen den 26 april 2006, § 100 står följande:

”I vårt land finns grundlagsskyddade friheter vad det gäller att framföra åsikter och att lämna uppgifter till massmedierna anonymt. Detta grundlagsskydd har även medarbetarna i Uddevalla kommun. I våra relationer med medierna bör vi dock noga skilja på privata åsikter och de åsikter som vi för fram beträffande Uddevalla kommun.”

Detta innebär att du ska skilja på dina privata åsikter och de åsikter som du förväntas framföra som representant för kommunen. I det fall du blir kontaktad av massmedia på din arbetstid har du rätt att besvara journalistens direkta frågor. Däremot ska kontakter avseende dina egna åsikter som du själv tar med massmedia, inlägg på sociala medier, insändare i tidningar mm ske utanför arbetstiden.



## 7. Telefoni

Du får på arbetstid använda telefon privat i begränsad omfattning så länge det inte påverkar arbetets behöriga gång. Du får inte använda telefon i det fall det strider mot den lokala policyn som gäller för din arbetsplats.

Varje arbetsplats ska inom ramen för det lokala samverkansavtalet ange riktlinjer för vad som ska gälla vid användande av telefon i arbetet. Vad arbetsplatsen beslutar om ska dokumenteras och anslås. Anledningen till detta är att det inte går att centralt utfärda någon central bestämmelse om telefoni eftersom arbetena inom kommunen varierar i hög grad.

## 8. Sociala medier

Du får använda dig av sociala medier så länge det inte påverkar arbetets behöriga gång. Detsamma gäller övrig internetsurfing. Såsom med ovan stycke 7. Telefoni, skall varje arbetsplats ange riktlinjer för bruk av sociala medier. Med sociala medier avses hemsidor och forum på internet där det förekommer social interaktion och där användarna själva genererar delar av innehållet. Några av de vanligaste är:

- Bloggar
- Diskussionsforum
- Chatgrupper
- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- Google+