

Folketingets Social- og Indenrigsudvalg

Slotsholmsgade 10
1216 København K
Telefon 33 92 93 00
oim@oim.dk

Sagsnr.
2016 - 8731

Doknr.
427958

Dato
30-11-2016

Folketingets Social- og Indenrigsudvalg har d. 9. november 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 88 (alm. del) til den daværende social- og indenrigsminister, som hermed besvares af økonomi- og indenrigsministeren. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Susanne Ejlersen (DF).

Spørgsmål nr. 88:

Ministeren bedes oplyse, hvilken lovgivning der regulerer kommunalt ansattes adgang til privat at bruge deres arbejdsplads' telefon, e-mail eller internetforbindelse, og hvor grænsen går for kommunalt ansattes private anvendelse af arbejdsgiverens – i dette tilfælde en kommunes - kommunikations- og it-faciliteter i arbejdstiden, samt hvilke muligheder arbejdsgiveren har for at sanktionere misbrug af en kommunal arbejds-mail, f.eks. hvis en medarbejder bruger den til religiøs eller politisk propaganda?

Svar:

Jeg kan overordnet oplyse, at der ikke findes centralt fastsatte regler på Økonomi- og Indenrigsministeriets område, der direkte regulerer kommunalt ansattes adgang til at bruge arbejdspladsens telefon, e-mail og internetforbindelse til private formål.

Det forhold, at der ikke findes lovgivning på området, betyder imidlertid ikke, at kommunalt ansatte ikke kan være underlagt retningslinjer for brugen af arbejdspladsens telefon mv., da en kommune i sin egenskab af arbejdsgiver har mulighed for at regulere dette inden for rammerne af den ansættelsesretlige lovgivning.

I hvilket omfang der måtte være fastsat retningslinjer herom i de enkelte kommuner, har jeg som økonomi- og indenrigsminister ikke kendskab til.

Jeg har derfor til brug for besvarelsen anmodet KL om at oplyse, i hvilket omfang kommunerne har fastsat sådanne retningslinjer. KL oplyser følgende:

"KL er ikke bekendt med, i hvilket omfang kommunerne har fastsat retningslinjer, der regulerer kommunalt ansattes private anvendelse af arbejdspladsens telefon, e-mail og internetforbindelse i arbejdstiden.

Det er den enkelte kommune, der som arbejdsgiver og med hjemmel i ledelsesretten fastsætter sådanne retningslinjer f.eks. i form af ordensregler, politikker eller lignende.

I det omfang, der er fastsat sådanne retningslinjer mv., og disse ikke efterleves eller misbruges af medarbejderne, vil kommunerne inden for de gældende ansættelsesretlige regler kunne sanktionere den manglende overholdelse af reglerne".



Med venlig hilsen
Simon Emil Ammitzbøll