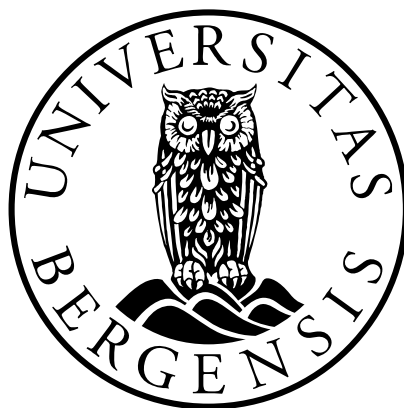


# Arbeidstakers ytringsfrihet på sosiale medier

*En avveining mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet, særlig i form av ytringer på sosiale medier*

Kandidatnummer: 206

Antall ord: 14 865



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1. Juni 2018

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning.....	3
1.1 Tema og problemstilling .....	3
1.2 Avgrensninger .....	4
1.3 Rettskilder .....	5
1.4 Begrepsavklaring.....	7
1.4.1 Ytringsfrihet .....	7
1.4.2 Sosiale medier .....	7
1.4.3 Arbeidsforhold .....	8
1.4.4 Arbeidstaker .....	8
1.4.5 Arbeidsgiver .....	8
1.5 Videre struktur.....	9
2 Ytringsfrihet som grunnleggende utgangspunkt .....	10
2.1 Grunnloven §100.....	10
2.1.1 Anvendelse på arbeidsforholdet .....	11
2.2 EMK artikkel 10.....	11
2.2.1 Anvendelse på arbeidsforholdet .....	12
3 Arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten .....	14
3.1 Arbeidsavtalen.....	14
3.2 Arbeidsgivers styringsrett .....	15
3.3 Lojalitetsplikt .....	16
4 Forutsetninger for lojalitetsvurderingen.....	18
4.1 Arbeidstaker må ha avgitt en ytring .....	18
4.1.1 Likerklikk på Facebook.....	18
4.1.2 Facebookvenner .....	20
4.2 Arbeidstakers ytring må være offentlig.....	21
4.3 Skade på virksomhetens legitime interesser.....	24
4.3.1 Legitime interesser .....	24
4.3.2 Skadekravet .....	25
5 Lojalitetsvurderingen .....	27
5.1 Generelt om vurderingen.....	27
5.2 Ytringens innhold .....	28
5.2.1 Ytringer om faktiske forhold.....	28
5.2.2 Meningsytringer .....	30

5.3	Ytringens form .....	31
5.3.1	Muntlig og uformell kontekst.....	32
5.3.2	Spontane og lite gjennomtenkte ytringer .....	34
5.4	Fare for identifikasjon .....	36
5.5	Fare for assosiasjon .....	37
5.6	Forholdet til den ansattes funksjon.....	39
5.6.1	Spesielle krav til offentlig ansatte .....	40
5.7	Formålet med ytringen .....	41
6	Skaper sosiale medier behov for nye vurderinger? .....	43
6.1	Skjerpet lojalitetskrav for ytringer på sosiale medier?.....	43
6.2	Skaper sosiale medier et sterkere behov for regulering?.....	45
7	Litteraturliste .....	48
7.1	Lover og traktater .....	48
7.2	Forarbeider .....	48
7.3	Juridisk litteratur .....	49
7.3.1	Bøker .....	49
7.3.2	Juridiske artikler .....	49
7.4	Rettspraksis .....	50
7.4.1	Høyesterett .....	50
7.4.2	EMD .....	51
7.4.3	Lagmannsretten .....	52
7.5	Forvaltningspraksis .....	52
7.6	Andre kilder.....	52
7.6.1	Undersøkelser/rapporter .....	52
7.6.2	Avisartikler .....	53

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Emnet for oppgaven er arbeidstakers ytringsfrihet på sosiale medier. I et stadig mer teknologibasert samfunn utvikles det nye kanaler for ytring og meningsutveksling. Gjennom kanaler som blant annet Facebook, Youtube, Twitter og Instagram har vi fått en utvidet forståelse for hva som utgjør samfunnets medieplattformer<sup>1</sup>. Et mer brukertilpasset medietilbud har gitt flere muligheten til å ytre sine meninger, produsere og redigere sitt eget innhold. Privatpersoner har i dag mulighet til å delta i samfunnsdebatten og ytre seg i en mye større skala og på en helt annen måte enn for bare 10 år siden. Dette har utvilsomt ført til en utvidelse av den reelle ytringsfriheten<sup>2</sup>.

Utvidelsen av ytringsfrihetens utslagsområde skaper nye og til dels vanskelige grensedragninger og problemstillinger. En slik vanskelig problemstilling oppstod da justisminister Sylvi Listhaug publiserte et innlegg på Facebook med bilde av terrorister hvor hun beskyldte Arbeiderpartiet for å mene at terroristenes rettigheter er viktigere enn rikets sikkerhet<sup>3</sup>. Facebookinnlegget førte til massiv debatt og uenighet om hvorvidt dette var en akseptabel ytring av en justisminister eller ikke. Debatten resulterte i mistillitsforslag<sup>4</sup>. Saken medførte at justisministeren gikk av og at statsministeren uttalte at det foreligger behov for å regulere statsrådenes ytringer på Facebook<sup>5</sup>. Slike problemstillinger kan også oppstå i et arbeidsforhold. I utgangspunktet har ansatte ytringsfrihet jf. Grunnloven §100 (GrL). Det understrekes imidlertid i forarbeidene til GrL. §100 at ansettelsesforhold vil bringe særlige problemstillinger knyttet til ytringsfrihetens grenser fordi arbeidsgiver innenfor visse skranker har krav på den ansattes lojalitet<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> NOU 2011:12, s.18

<sup>2</sup> *Ibid.*, s. 18 og 29

<sup>3</sup> <https://www.nrk.no/norge/jonas-gahr-store-med-kraftig-kritikk-av-sylvi-listhaug--opporende-og-veldig-trist-1.13954441>: sitert 27.03.18

<sup>4</sup> <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/OEXazJ/Listhaug-motes-med-mistillit-etter-a-ha-tatt-ordet-unnskyld-17-ganger-i-sin-munn>: sitert 27.03.18

<sup>5</sup> <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/OneGrE/listhaug-braaket-naa-vil-erna-solberg-temme-statsraadenes-facebook-ytringer>: sitert 27.03.18

<sup>6</sup> NOU 1999:27, s. 170

Per 1. kvartal 2018 forelå det 2,8 millioner arbeidsforhold i Norge<sup>7</sup>. Plattformer for sosiale medier som Facebook og Instagram hadde på samme tidspunkt henholdsvis 3,4 og 2,2 millioner norske brukere<sup>8</sup>. Dette betyr at et stort antall av norske arbeidstakere også innehar rollen som brukere av sosiale medier. Spørsmålet om arbeidsgivers adgang til reaksjon overfor arbeidstakers ytringer på sosiale medier gjør seg med dette gjeldende for en stor andel av den norske befolkningen.

Lojalitetsplikts betydning for innskrenkning av ytringsfriheten på sosiale medier har de siste årene vært aktualisert i flere saker i media. Det er eksempler på at ytringer har hatt direkte konsekvenser for arbeidsforholdet. Ett eksempel er en stortingsansatt som ble oppsagt som følge av ytringer på sin Facebookside. Den stortingsansatte stenografen hadde omtalt AUF-leder Eskild Pedersens flukt fra Utøya den 22. juli. 2011 som en ”barneofring”<sup>9</sup>. Et brudd på lojalitetsplikten kan hjemle arbeidsrettslige sanksjoner, herunder advarsel, oppsigelse eller avskjed. Disse sanksjonene representerer tydelige begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet og rett til å uttale seg i det offentlige rom.

Oppgavens overordnede formål er å belyse forholdet mellom ansattes rett til å ytre seg og de begrensninger som følger av lojalitetsplikten. Oppgaven fokuserer særlig på ytringer på sosiale medier.

## 1.2 Avgrensninger

Av hensyn til oppgavens omfang er det nødvendig å foreta enkelte avgrensninger. Det avgrenses for det første mot reglene om varsling i arbeidsforholdet i lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Varslingsreglene kommer til anvendelse for de tilfeller der en ansatt ønsker å varsle om kritikkverdige forhold ved virksomheten. Bakgrunnen for avgrensningen er at jeg i oppgaven ønsker å fokusere på arbeidstakers ytringer som ikke finner vern i særregulering.

---

<sup>7</sup> Statistisk sentralbyrå per 07.05.18

<sup>8</sup> IPOS SoMe tracker per 07.05.18

<sup>9</sup> Se <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/wELw4/Stortingsansatt-sparket-etter-hets-mot-Eskil-Pedersen> sitert 02.02.2018

Siden oppgaven gjelder arbeidstakers yringsfrihet innenfor arbeidsforholdet i den tiden arbeidsforholdet består, ligger det en naturlig avgrensning mot strafferettslige følger for arbeidstakers yringer og lojalitetsplikt etter at arbeidsforholdet har opphørt.

Hva gjelder de mulige arbeidsrettslige sanksjonene, vil en utførlig behandling av disse innebære at oppgaven blir for omfattende. Det avgrenses derfor mot reglene om stillingsvern generelt både saksbehandlingsregler, formkrav og sanksjoner.

### 1.3 Rettskilder

I norsk rett er yringsfriheten vernet av Grunnloven (Grl.) §100, Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) artikkel 10 og FN- konvensjonen om styrking av sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19. Både EMK og SP ble inkorporert i norsk rett gjennom lov 21. mai 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven). Det er sikker rett at SP artikkel 19 ikke gir uttrykk for et sterkere vern enn det som følger av Grl. §100 og EMK artikkel 10<sup>10</sup>. Oppgaven gir med dette ikke en videre fremstilling av reglene i SP artikkel 19.

I forbindelse med revisjonen av Grl. §100 ble arbeidstakers yringsfrihet eksplisitt behandlet i forarbeidene NOU 1999:27 og St.meld. nr. 26 (2003-2004). Disse forarbeidene vil være relevante for å klarlegge de generelle rammene for arbeidstakers yringsfrihet etter Grl. §100 og EMK artikkel 10. Under revisjonen ble det i forarbeidene gitt uttrykk for et ønske om videre lovgivningsarbeid på området for ansattes yringsfrihet. Dette ønsket har foreløpig gitt seg utslag i særregulering av ansattes rett til varsling i arbeidsforholdet i arbeidsmiljøloven. Til tross for at oppgaven avgrenses mot disse reglene, vil forarbeidenes generelle uttalelser om ansattes yringsfrihet og lojalitetsplikt, særlig Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), gi veiledning hva gjelder tolkningen av yringsfriheten og lojalitetspliktens rekkevidde for arbeidstakere generelt.

Det ble ikke funnet hensiktsmessig å særregulere ansattes yringsfrihet i Grl. under revisjonen av Grl. §100<sup>11</sup>. Det eksisterer likevel en alminnelig oppfatning av at vernet av

---

<sup>10</sup> Se Rt. 1997 s. 1821, s. 1831

<sup>11</sup> Se mer om bakgrunnen for dette i avsnitt 6.2

ansattes yringsfrihet er styrket<sup>12</sup>. Forarbeidene til Grl. §100 begrunner dette med at yringsfrihetsvernet nå omfatter inngrep fra både det offentlige og privatpersoner, uavhengig av hvorvidt grunnlaget for inngrepet var offentligrettslig kompetanse eller privat autonomi<sup>13</sup>. Arbeidstaker er med dette vernet mot inngrep fra både offentlig og privat arbeidsgiver, uavhengig av hvilken kompetanse som ligger til grunn for inngrepet. Det har med dette skjedd en rettsutvikling på området. I forarbeidene uttaler Justisdepartementet at de samme vurderingsmomenter må anvendes for lojalitetsvurderingen etter den nye §100<sup>14</sup>. Det må derfor antas at eldre rettspraksis før den nye Grl. §100 ble vedtatt (30. September 2004) vil gi veiledning når rekkevidden av ansattes yringsfrihet skal vurderes. Eldre rettspraksis må likevel anvendes med forsiktighet, da det er nærliggende å legge til grunn at Høyesterett i enkelte tilfeller ville ha kommet til et annet resultat slik rettsstilstanden står seg per i dag.

Da norske domstoler skal tolke EMK etter de samme tolkningsprinsipper som Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD), er det klart at praksis fra EMD vil være en sentral rettskilde ved tolkningen av EMK artikkel 10<sup>15</sup>. Forarbeidene til menneskerettighetsloven har uttalt at det foreligger et ”*overordna mål at norsk rettspraksis i størst moglege grad samsvarer med den til ei kvar tid gjeldande internasjonale tolkingspraksis*”<sup>16</sup>. EMD har avgitt flere avgjørelser om arbeidstakers yringsfrihet som vil være av betydning for forståelsen, og som vil bli redegjort for i oppgaven.

I norsk rett foreligger det ikke avgjørelser fra verken Høyesterett eller EMD som behandler arbeidstakers yringsfrihet på sosiale medier. Rettsstilstanden for arbeidstakers yringer på sosiale medier, sett i lys av sosiale mediers særtrekk, synes med dette noe uklar. De to siste årene er det avsagt to dommer fra lagmannsrettene som behandler arbeidstakers yringsfrihet på sosiale medier<sup>17</sup>. Selv om underrettspraksis har mindre vekt som rettskilde, vil disse dommene, i mangel av rettsavklaring fra Høyesterett og EMD ha betydning for forståelsen.

Det foreligger flere uttalelser om arbeidstakers yringsfrihet fra Sivilombudsmannen.

Sivilombudsmannens uttalelser er ikke rettslig bindende for forvaltningsorganet uttalelsen

---

<sup>12</sup> Se blant annet St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 10-11 og Kyrre Eggen, ” Ansattes yringsfrihet”, *Det 38. nordiske juristmøte 2008*, 2008 s. 123-141, s. 129.

<sup>13</sup> St.meld nr. 26 (2003-2004) s. 10-11

<sup>14</sup> *Ibid.* s. 109

<sup>15</sup> Se blant annet Rt.2000 s. 996, s. 1007

<sup>16</sup> Innst.O.nr.51 (1998-1999), s. 6

<sup>17</sup> LB-2016- 78074 og LB-2017-35146

retter seg mot, men blir som regel respektert. Som rettskilde regnes uttalelsene for å ha viktig argumentasjonsverdi fordi de representerer veloverveide synspunkter med særlig faglig tyngde<sup>18</sup>.

I juridisk teori har Audun Olsen, Jon Wessel-Aas og Tarjei Thorkildsen behandlet arbeidstakers ytringsfrihet på sosiale medier direkte<sup>19</sup>. Videre har Kyrre Eggen, Ståle Eskeland, Torstein Eckhoff, Henning Jakhelln og Maren Elvestad i ulik grad behandlet ytringsfrihet i arbeidsforhold generelt i flere juridiske artikler. Da det ikke finnes mye rettspraksis på området, vil juridisk teori være en viktig rettskilde som kan belyse avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

## 1.4 Begrepsavklaring

### 1.4.1 Ytringsfrihet

Ytringsfrihet er et samlebegrep som omfatter flere grunnleggende rettigheter i et demokratisk samfunn, herunder meddelelsesfrihet, meddelingskrav, informasjonsfrihet, informasjonskrav, negativ ytringsfrihet og meningsfrihet<sup>20</sup>. Oppgaven skal konsentrere seg om meddelelsesfriheten; individets frihet til å bestemme hva vedkommende ønsker å meddele og gi uttrykk for av budskap, ideer og opplysninger<sup>21</sup>. Når oppgaven videre behandler ytringsfriheten, er det denne forståelsen som legges til grunn.

### 1.4.2 Sosiale medier

Sosiale medier defineres av Sunde som en brukerstyrt umediert plattform for sosialisering og dialog<sup>22</sup>. Hun legger vekt på at sosiale medier er interaktive og lever i kraft av det innhold som brukerne tilfører<sup>23</sup>. På sosiale medier kan innholdet ha ulike former og deles på flere

---

<sup>18</sup> Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*. 5. utgave, Oslo 2001 s. 231

<sup>19</sup> Audun Olsen, ”Ansattes ytringsfrihet i sosiale medier”, *Arbeidsrett 2014*, 2014 s. 250-265, Jon Wessel-Aas, *Jus og sosiale medier*, Oslo 2015 s. 57 og Tarjei Thorkildsen, ”Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier”, *Likes, jus og etikk i sosiale medier for Spekter.no*, 2013 s. 22

<sup>20</sup> Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet*, Oslo 2002 s. 28-29

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Inger Marie Sunde, ”Økosystemeffekten – Om personvernet på sosiale medier”, *Lov og Rett 2013 nr. 1*, 2013 s. 85-102 (s. 86)

<sup>23</sup> *Ibid.*



ulike plattformer, blant annet nettverkssider som Facebook og LinkedIn, bildedelingssider som Instagram og mikroblogger som Twitter<sup>24</sup>.

### 1.4.3 Arbeidsforhold

Et arbeidsforhold foreligger der det er inngått en avtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver om at arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver til å utføre arbeidsoppgaver<sup>25</sup>. Arbeidsforholdets forutsetning er at det foreligger en gjensidig forpliktelse hvorav arbeidstaker utfører arbeid mot godtgjørelse fra arbeidsgiver<sup>26</sup>. Det avgjørende for at et arbeidsforhold skal anses for å være inngått er at det foreligger avtalestiftende rettsfakta<sup>27</sup>. I denne oppgaven legges det til grunn at det er inngått en arbeidsavtale, og at det foreligger et arbeidsforhold.

### 1.4.4 Arbeidstaker

Det følger av arbeidsmiljøloven §1-8 (1) at en arbeidstaker er *“enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste”*. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at det må utføres arbeid for en arbeidsgiver. Det følger av arbeidsmiljølovens forarbeider at det avgjørende er at arbeidstaker er underlagt den annens ledelse og kontroll<sup>28</sup>. Dette gjelder for både fast, deltids- og midlertidig stilling.

I oppgaven avgrenses begrepet mot innleid arbeidstaker, selvstendig oppdragstaker og andre som utfører arbeid i særskilt uavhengig stilling, herunder konsulenter, styremedlemmer eller andre som har lignende tilknytning til virksomheten uten å være arbeidstakere. Deres eventuelle lojalitetsplikt overfor virksomheten kan reguleres i avtale. Denne kontraktsrettslige lojalitetsplikten vil ikke bli behandlet i avhandlingen.

### 1.4.5 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver defineres i arbeidsmiljøloven §1-8 (2) som *“enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”*. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at begrepet blir

---

<sup>24</sup> Olsen, 2014 s. 252

<sup>25</sup> Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006 s. 26

<sup>26</sup> Jan Tormod Dege, *Den individuelle arbeidsrett del 1*, Oslo 2009 s. 63

<sup>27</sup> Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2016 s. 40

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102

en speilvending av arbeidstakerbegrepet. Det må her ses hen til arbeidsavtalen. Det følger av juridisk teori at arbeidsgiverbegrepet i denne sammenheng er sammenfallende med virksomhetsbegrepet<sup>29</sup>. I praksis vil dette tilsvare den virksomhet arbeidstaker har inngått et arbeidsforhold med.

## 1.5 Videre struktur

I den videre fremstillingen skal det først i kapittel 2 gjøres rede for ytringsfriheten som grunnleggende utgangspunkt. Her vil både Grl. §100 og EMK artikkel 10 presenteres, herunder ytringsfrihetens utgangspunkt og muligheten for å foreta inngrep. I kapittel 3 fokuseres det på de arbeidsrettslige inngrepene i ytringsfriheten. Kapittel 4 gjør rede for hvilke forutsetninger som må ligge til grunn for at det skal være rom for å foreta en avveining mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten. Med dette som utgangspunkt vil det i kapittel 5 foretas en gjennomgang av de sentrale vurderingsmomentene som i henhold til lojalitetsplikten setter skranker for ytringsfriheten. Endelig vil det i kapittel 6 foretas en oppsummerende vurdering.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, s.49

## 2 Ytringsfrihet som grunnleggende utgangspunkt

### 2.1 Grunnloven §100

Det følger av Grl. §100 første ledd at ”ytringsfrihet *bør finde sted*”. En alminnelig forståelse av ordlyden gir uttrykk for at ytringsfrihet er det alminnelige utgangspunkt, men at dette ikke er en absolutt rettighet. I forarbeidene til Grl. §100 defineres ytringsfrihet som retten til å formidle og motta informasjon og ideer samt retten til å forholde seg taus og til å utføre handlinger som samtidig gir uttrykk for et klart meningsinnhold<sup>30</sup>. Etter dette er kjernen av §100 at ethvert individ i utgangspunktet skal sikres mulighet til å kunne ytre seg fritt uten begrensninger, uavhengig hvilket medium som benyttes. Høyesterett har gitt uttrykk for at dette i utgangspunktet gjør seg gjeldende på lik linje for positive og ufarlige ytringer som for støtende, sjokkerende eller foruroligende utsagn<sup>31</sup>.

Første ledd statuerer ytringsfrihet som det grunnleggende utgangspunkt. Bestemmelsen regnes av forarbeidene til Grl. §100 for å være en prinsippbestemmelse uten selvstendig rettslig betydning<sup>32</sup>. Den vil likevel få anvendelse som tolkningsfaktor ved tolkningen av de øvrige ledd i paragrafen.

Grl. §100 andre og tredje ledd gir hjemmel for at det, på visse vilkår, kan gjøres inngrep i ytringsfriheten. Inngrep er bare tillatt for de tilfeller der det er nødvendig av hensyn som veier tyngre enn hensynene bak ytringsfriheten. Kravet om nødvendighet tilsier at dette utgjør et snevert unntak. I forarbeidene uttaler Ytringsfrihetskommisjonen at denne høye terskelen finner sitt grunnlag i at ytringsfriheten i sin kjerne er en grunnleggende interesse<sup>33</sup>.

Ytringsfrihet er en forutsetning for et demokratisk samfunn. Demokratiet forutsetter at det foregår fri meningsutveksling som gir befolkningen grunnlag for å foreta gode demokratiske beslutninger og forhindre maktmisbruk. Disse verdiene finner vi igjen i ytringsfrihetens begrunnelser som i Grl. §100 annet ledd defineres som ”*sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse*”.

---

<sup>30</sup> NOU 1999:27 s. 240-241 og St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 33-34

<sup>31</sup> Rt. 1997 s. 1821, s. 1830

<sup>32</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) avsnitt 3.1

<sup>33</sup> NOU 1999:27 s. 105

### 2.1.1 Anvendelse på arbeidsforholdet

Grunnlovens vern av ytringsfriheten gjelder for alle. Den gjelder både når man opptrer som privatperson og som arbeidstaker<sup>34</sup>. Arbeidstaker er med dette et rettighetssubjekt etter Grl. §100 og står med dette i utgangspunktet fritt til å uttale seg på lik linje som privatpersoner.

Etter revisjonen av Grl. §100 er det klart at bestemmelsen hjemler inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet fra både offentlig og privat arbeidsgiver, uavhengig av hvilken kompetanse som ligger til grunn for inngrepet<sup>35</sup>. Justisdepartementet uttalte i forarbeidene at ” *Departementets tilråding styrker vernet mot inngrep ytringsfriheten ved at det både omfatter inngrep i ytringsfriheten fra det offentlige og fra privatpersoner, og ved at det omfatter inngrep uansett om grunnlaget er offentligrettslig kompetanse eller den private autonomi.*”<sup>36</sup> Det legges med dette til grunn at bestemmelsen kan påberopes overfor arbeidsrettslige reaksjoner fra både offentlig og privat arbeidsgiver.

## 2.2 EMK artikkel 10

Det følger av EMK artikkel 10 første ledd etter norsk oversettelse at ” *enhver har rett til ytringsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep fra offentlig myndighet og uten hensyn til grenser*”. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at utgangspunktet og kjernen etter EMK artikkel 10 er fri menings- og informasjonsutveksling uavhengig av avsender og medium, og at dette skal skje uten at man risikerer inngrep eller begrensninger.

Hjemmelen for å foreta inngrep i ytringsfriheten fremgår artikkel 10 annet ledd. Det følger av bestemmelsen at det kan foretas inngrep der det er nødvendig på grunnlag av visse angitte formål. Ordlyden gir uttrykk for et strengt krav til forholdsmessighet mellom selve inngrepet i ytringsfriheten og inngrepets formål. Hvilke inngrep i den ansattes ytringsfrihet som kan aksepteres, vil bero på en konkret vurdering for hvert enkelt tilfelle. EMD har uttalt at man for alle tilfeller må legge til grunn at ytringsfriheten er en grunnleggende forutsetning for demokratiet og individets mulighet til å utfolde seg. Adgangen til å foreta inngrep må med

---

<sup>34</sup> NOU 1999:27 s. 170, St.meld. nr.26 (2003-2004) s.100

<sup>35</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 10-11 og 40

<sup>36</sup> *Ibid.* s. 11

dette undergis en streng fortolkning<sup>37</sup>. Det må derfor legges til grunn at hjemmelen til å foreta inngrep i ytringsfriheten etter EMK artikkel 10 utgjør en snever unntaksregel.

### 2.2.1 Anvendelse på arbeidsforholdet

Etter ordlyden i EMK artikkel 10 annet ledd, kan bare inngrep i ytringsfriheten aksepteres der det er foreskrevet ved ”lov” jf. EMK artikkel 10 annet ledd. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at det oppstilles et lovskrav, hvorav ulovfestede regler og rettsnormer som den arbeidsrettslige lojalitetsplikten<sup>38</sup> ikke kan utgjøre lovlig hjemmel. Praksis fra EMD har imidlertid gitt uttrykk for at man med ”lov” også skal forstå uskrevne rettsregler<sup>39</sup> og at begrensninger i ansattes ytringsfrihet er akseptert i forhold til artikkel 10<sup>40</sup>. Rekkevidden av disse begrensningene vil følge av en proporsjonalitetsvurdering, hvorav det må foreligge et rimelig forhold mellom bruddet på lojalitetsplikten og den arbeidsrettslige reaksjonen.

Det er bare staten som plikter å respektere og sikre rettighetene som følger av EMK<sup>41</sup>. EMK artikkel 10 er med dette bare direkte bindende for statlige arbeidsgivere. Det er likevel sikker praksis fra EMD at staten også er forpliktet til å sikre at det ikke forekommer inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet i strid med artikkel 10 i private arbeidsforhold<sup>42</sup>. Dette skal gjøres gjennom lovgivning og domstolsprøving.

Etter Grl. §92 forplikter staten seg til å respektere og sike menneskerettighetene i EMK. Det foreligger med dette konstitusjonell forankring for å trekke inn EMK ved tolkningen av Grl. §100, dette er også lagt til grunn av Høyesterett<sup>43</sup>. EMK statuerer minimumsrettigheter. Dette innebærer at de rettigheter konvensjonen gir uttrykk for skal gjelde som et minstekrav, statene står fritt til å gi et videre vern enn det som følger av konvensjonen. Det følger EMK artikkel 53 at det ikke foreligger rom for innskrenkende tolkning av menneskerettighetene som medfører en begrensning av vernet. Dette kan tolkes som et uttrykk for prinsippet om beste verns rett, som innebærer at den bestemmelse som gir uttrykk for det sterkeste vernet skal legges til grunn. Dette er i tråd med hvordan prinsippet praktiseres av Høyesterett<sup>44</sup>. Dette

---

<sup>37</sup> Se blant annet EMDs dom 7. Desember 1976 Handyside mot Storbritannia

<sup>38</sup> Se avsnitt 3.4

<sup>39</sup> Se blant annet EMDs dom 26. April 1979 Sunday Times mot Storbritannia

<sup>40</sup> Se blant annet EMDs dom 9. juni 1989 Rommelfanger mot Tyskland

<sup>41</sup> EMK artikkel 1

<sup>42</sup> Se blant annet EMDs dom 29. februar 2000 Fuentes Bobo mot Spania

<sup>43</sup> Se blant annet Rt. 2004 s. 404

<sup>44</sup> Se blant annet Rt. 2010 s. 143

tilsier at der Grl. §100 gir et bedre vern av den ansattes yringsfrihet, skal ikke bestemmelsen tolkes konvensjonskonformt til skade for arbeidstaker. Sett i lys av at Grl. §100 binder både offentlig og privat arbeidsgiver direkte, er det nærliggende å legge til grunn at ansattes yringsfrihet i alminnelighet nyter et sterkere vern etter Grl. §100 enn etter EMK artikkel 10. Fremstillingen tar med dette utgangspunkt i Grl. §100. EMK anvendes som tolkningsfaktor der det foreligger tolkningstvil eller på de punkter der arbeidstaker har et bedre vern etter EMK artikkel 10.

### 3 Arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten

Sett i lys av den forestående fremstillingen av Grl. §100 og EMK artikkel 10, må det foreligge tilstrekkelige tungtveiende hensyn for at et inngrep i ytringsfriheten skal være gyldig. Dette understrekes også av Høyesterett, som har uttalt at ” *unntak fra ytringsfriheten må undergis en restriktiv fortolkning* ”<sup>45</sup>.

Det følger av forarbeidene til Grunnloven §100 at det foreligger adgang til å sette begrensninger for ansattes ytringsfrihet<sup>46</sup>. Arbeidstakers ytringsfrihet kan med dette møte begrensninger gjennom forutsetninger i arbeidsavtalen, arbeidsgivers styringsrett gjennom instruks eller arbeidsreglement samt den ulovfestede lojalitetsplikten. Bruk av arbeidsrettslige virkemidler som advarsel, oppsigelse eller avskjed vil utgjøre den ytterste konsekvens der arbeidstakers ytringer utgjør brudd på lojalitetsplikten.

#### 3.1 Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen setter rammen for forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Gjennom arbeidsavtalen forplikter arbeidstaker seg avtalerettslig til å oppfylle de plikter og vilkår som følger av avtalen. Utgangspunktet er at det foreligger avtalefrihet. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan i utgangspunktet velge å inngå en avtale som medfører innskrenkninger i arbeidstakers ytringsfrihet. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved hvor langt denne avtalefriheten rekker på ytringsfrihetens område.

Grl. §100 verner inngrep med grunnlag i både offentligrettslig kompetanse og privat autonomi<sup>47</sup>. Det er derfor klart at Grl. §100 setter begrensninger for hvilke inngrep i ytringsfriheten som lovlig kan avtales i arbeidsavtalen. Dette utgjør en viktig skranke sett i lys av arbeidsforholdets ujevne maktbalanse med arbeidsgiver som den sterke part.

Som presentert i avsnitt 2.2.1 får EMK i utgangspunktet bare anvendelse overfor inngrep fra offentlig myndighet. Praksis fra EMD har lagt til grunn at arbeidsavtale med offentlig arbeidsgiver vil utgjøre ” *inngrep fra offentlig myndighet* ” jf. EMK artikkel 10 nr. 1, i de

---

<sup>45</sup> Rt. 1997 s. 1821, s.1829

<sup>46</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102

<sup>47</sup> *Ibid.* s. 10-11

tilfeller der arbeidsavtalen innskrenker yringsfriheten<sup>48</sup>. EMK artikkel 10 setter med dette begrensninger for avtalefriheten i arbeidsavtale med det offentlige.

For private arbeidsforhold er ikke spørsmålet like klart. Problemstillingen var oppe i avgjørelsen *Rommelfanger mot Tyskland*<sup>49</sup>. I denne saken kom EMD frem til at en lege hadde akseptert innskrenkninger i yringsfriheten ved å frivillig inngå en gyldig arbeidsavtale med et katolsk sykehus. Det ble i saken gitt uttrykk for at private arbeidsavtaler i utgangspunktet faller utenfor vernet i artikkel 10, men at staten kan ha en positiv forpliktelse til å sikre kjernen av yringsfriheten også hvor det foreligger inngrep på grunnlag av avtale. EMD synes å legge til grunn at EMK artikkel 10 kan utgjøre begrensning i avtalefriheten for privat arbeidsgiver i de tilfeller der avtalefriheten representerer et inngrep i selve kjernen av yringsfriheten.

Arbeidsavtalen kan med dette i enkelte tilfeller utgjøre en begrensning i arbeidstakers yringsfrihet, både for offentlig ansatte og private arbeidstakere. Av hensyn til oppgavens omfang avgrenses det mot en behandling av spørsmålet.

## 3.2 Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten er arbeidsgivers ulovfestede beslutningsmyndighet i arbeidsforholdet for avgjørelser med både direkte og indirekte virkning for arbeidstaker<sup>50</sup>. Høyesterett definerer dette som en rett til å organisere, kontrollere, fordele og lede arbeidet i virksomheten innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått<sup>51</sup>. Foruten lovgivning og arbeidsavtalen, finner styringsretten begrensninger i det som anses for å være nødvendig for oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen og generelle saklighetskrav<sup>52</sup>.

Det følger av juridisk teori at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan forby de ansatte å uttale seg på vegne av virksomheten eller benytte sosiale medier i arbeidstiden<sup>53</sup>.

Styringsretten kan også utgjøre inngrep i arbeidstakers yringsfrihet gjennom gyldig pålegg

---

<sup>48</sup> EMDs dom 12. desember 1985 B mot Storbritannia

<sup>49</sup> EMDs dom 9. juni 1989 *Rommelfanger mot Tyskland*

<sup>50</sup> Skjønberg og Hognestad, 2016 s. 227

<sup>51</sup> Se Rt. 2000 s. 1602, s. 1609 og Rt. 2001 s. 418

<sup>52</sup> Eggen, 2008 s. 125 og Jakhelln, 2006 s. 50

<sup>53</sup> Se Ståle Eskeland, "Yringsfrihet og arbeidsforhold", *Tidsskrift for rettsvitenskap*, 1982 s. 853-902 (s. 875)

<sup>54</sup> Definisjon i lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern §10-1 "Den tid arbeidstaker står til ar disposisjon for arbeidsgiver"



om taushetsplikt i de arbeidsforhold det foreligger gyldig lovhjemmel for det<sup>55</sup>. Dette er eksempelvis tilfellet for sykepleiere som får tilgang til sensitive personopplysninger under utførelse av sitt arbeid<sup>56</sup>. Utover dette vil styringsretten ha begrenset betydning som hjemmel for inngripen i arbeidstakers ytringer på sosiale medier på fritiden. Arbeidstakers ytringer på fritiden vil i all hovedsak være uten betydning for oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen, en innskrenkning vil med dette ligge utenfor styringsrettens rekkevidde.

Det har de siste årene likevel skjedd en utvikling i retning av en mer utstrakt bruk av styringsretten som begrensning av ansattes ytringsfrihet gjennom interne retningslinjer der det settes skranker for ansattes bruk av sosiale medier på fritiden<sup>57</sup>. Sivilombudsmannen har i flere tilfeller konstatert at virksomheter har gått for langt i sine reglement og uttalt at arbeidsgiver må utvise forsiktighet ved utarbeidelsen av slike interne retningslinjer<sup>58</sup>. Retningslinjene må derfor begrenses til det som er av betydning for utførelsen av arbeidet og kan ikke fremstå som et generelt forhåndssensurerende reglement. Retningslinjer som pålegger arbeidstaker å avstå fra ytringer eller å fremlegge ytringer for arbeidsgiver før publisering, vil kunne komme i konflikt med forbudet om forhåndssensur<sup>59</sup>. Av hensyn til oppgavens omfang avgrenses det mot en videre behandling av forhåndssensur.

### 3.3 Lojalitetsplikt

Det er gjennom rettspraksis og juridisk teori konstatert at det gjelder en ulovfestet lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver<sup>60</sup>. Gjennom avtaleforholdet blir partene i arbeidsforholdet forpliktet til å opptre på en aktsom og lojal måte overfor hverandre. Arbeidstaker har med dette lojalitetsplikt overfor virksomheten vedkommende er ansatt i. Dette vil også omfatte kolleger, da ytringer som er egnet til å skade arbeidsmiljøet også kan skade virksomheten.

Hensynene bak lojalitetsplikten er å verne arbeidsgiver mot økonomisk og driftsmessig skade. I følge forarbeidene til Grl. §100 innebærer dette en plikt til å avstå fra handlinger som kan”

---

<sup>55</sup> Se blant annet lov 10. april 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker §13

<sup>56</sup> Lov 2. juli 1999 om helsepersonell §21

<sup>57</sup> [www.aftenposten.no/norge/i/zGmRr/Bedrifter-innforer-Facebook-regler](http://www.aftenposten.no/norge/i/zGmRr/Bedrifter-innforer-Facebook-regler): sitert 16.01.18

<sup>58</sup> Se blant annet SOMB-2014-91

<sup>59</sup> Se Grl. §100 (4) og EMK artikkel 10

<sup>60</sup> Blant annet Rt. 1996 s. 1401, s. 1406, Rt. 1990 s. 607, St.meld. nr. 26 (2003-2004), s. 102 punkt. 4.11.2 og Skjønberg og Hognestad, 2016 s. 211

*skade arbeidsgiverens interesser eller arbeidsplassens offentlige omdømme*<sup>61</sup>. Dette er også lagt til grunn av EMD som i flere saker har uttalt at ” *employees owe to their employer a duty of loyalty, reserve and discretion* ”<sup>62</sup>. Kjernen i dette er at arbeidstaker plikter å iakttas arbeidsgivers interesser.

Arbeidstaker har i utgangspunktet rett til fri utfoldelse på fritiden. Når det gjelder lojalitetsplikten er det imidlertid vanskelig å trekke en absolutt grense mellom arbeidstakers handlinger innenfor og utenfor arbeidstiden. De forpliktelser lojalitetsplikten innebærer, kan i større eller mindre grad også gjøre seg gjeldende for arbeidstakers handlinger på fritiden. Lojalitetsplikten utgjør med dette også en begrensning overfor arbeidstakers handlingsfrihet både innenfor og utenfor arbeidstiden.

Denne begrensningen gjør seg gjeldende overfor alt en arbeidstaker foretar seg som potensielt kan skade virksomheten, også arbeidstakers ytringer. Ytringsfrihetskommissjonen uttalte at for ” *å overholde lojalitetsplikten kan den ansatte bli nødt til å avstå fra visse ytringer. Lojalitetsplikten innebærer derfor en begrensning i den ansattes ytringsfrihet* ”<sup>63</sup>. Dette innebærer arbeidstaker ikke står like fritt til å ytre seg som alminnelige privatpersoner, til tross for at ytringen fremmes som er personlig ytring.

Hvilket krav til lojalitet som skal legges til grunn for den ansattes ytringer vil bero på en konkret helhetsvurdering der hensynet til arbeidsgivers interesser veies mot arbeidstakers rett til ytringsfrihet. Avhandlingen kommer tilbake til denne vurderingen i kapittel 5.

I de tilfeller der arbeidstakers handlinger eller ytringer er i strid med lojalitetsplikten, har arbeidsgiver adgang til å reagere. Arbeidsgiver kan da benytte seg av reaksjoner som eksempelvis advarsel, oppsigelse eller avskjed. Hvilken reaksjonsform som vil være berettiget i det konkrete tilfellet må bero på en proporsjonalitetsvurdering, hvorav det må foreligge proporsjonalitet mellom ytringens grad av illojalitet og reaksjonens inngripen i ytringsfriheten<sup>64</sup>. Oppgaven avgrenses mot en videre behandling av de ulike arbeidsrettslige sanksjoner og stillingsvernsreglene av hensyn til oppgavens omfang, men rettspraksis som benyttes vil være egnet til å belyse rettstilstanden.

---

<sup>61</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102

<sup>62</sup> EMDs dom 2. september 1995 Vogt mot Tyskland og EMDs dom 2. september 1998 Ahmed m.fl. Storbritannia

<sup>63</sup> NOU 1999:27, s. 170

<sup>64</sup> Eggen, 2004 s. 3

## 4 Forutsetninger for lojalitetsvurderingen

### 4.1 Arbeidstaker må ha avgitt en ytring

En klar forutsetning for at arbeidstaker skal kunne påberope seg ytringsfrihetens vern mot arbeidsrettslige sanksjoner, er at det foreligger en ytring i rettslig forstand. Utgangspunktet etter Grl. §100 annet ledd er at den verner den som har ”*meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap*”. En alminnelig forståelse av ordlyden taler for en vid rett til å gi uttrykk for egne meninger og ha fri kommunikasjon, uavhengig av uttrykksform og medium.

Dette støttes av forarbeidene til Grl. §100 hvor Justisdepartementet legger til grunn at også fysiske handlinger som samtidig har et meningsinnhold vil falle inn under vernet av ytringsfriheten<sup>65</sup>.

I lys av lovens ordlyd og forarbeider er det klart at deling av tradisjonelle meningsytringer i form av tekstinlegg, bilder, lydfiler og video på sosiale medier utgjør ytringer som beskyttes av ytringsfriheten.

Sosiale medier gir imidlertid også rom for publisering av mindre tradisjonelle uttrykksformer som likerklipp på Facebook og det å være Facebookvenn med bestemte personer. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt disse uttrykksformene utgjør ytringer i rettslig forstand og med dette vernes av ytringsfriheten.

#### 4.1.1 Likerklipp på Facebook

Det synes rimelig å legge til grunn at et likerklipp gir uttrykk for at vedkommende har en mening om det publiserte innholdet og et ønske om å meddele denne meningen. Sett i lys av ordlyden i Grl. §100 og EMK artikkel 10, trekker dette i retning av at likerklipp skal nyte vern av ytringsfriheten.

Problemstillingen har ikke vært oppe i verken forarbeider, høyesterettspraksis, praksis fra EMD eller juridisk teori. Dette kan ha sammenheng med at Facebook er et relativt nytt

---

<sup>65</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 38

fenomen, men også at likerklikk er en relativt subtil og lite synlig måte å gi uttrykk for meninger på.

I en dom fra Borgarting lagmannsrett fra 21. desember 2015 kom lagmannsretten med en generell uttalelse om ytringsfrihetens vern av likerklikk<sup>66</sup>. I saken som gjaldt oppreisningserstatning ble det uttalt at ”lagmannsretten legger til grunn at å «like» noe på Facebook etter omstendighetene kan være en ytring etter Grl. §100 og EMK art. 10”. Lagmannsretten gikk ikke videre inn i vurderingen. Dommen trekker i retning av at det må foretas en konkret vurdering i lys av omstendighetene før man kan fastslå hvorvidt likerklikket utgjør en ytring etter Grl. §100 og EMK art. 10.

Dette synspunktet videreføres i en dom fra 29. september 2017, heretter kalt Politisaken.<sup>67</sup> Saken gjaldt en politimann som hadde blitt avskjediget som følge av hans oppførsel på sosiale medier. Avskjeden ble opprettholdt av lagmannsretten og det ble blant annet lagt vekt på at politimannen hadde trykket liker på flere islamfiendtlige innlegg som ga uttrykk for et mønster av grov harselering med muslimer. Lagmannsretten uttalte i denne sammenheng at de anså det for ”ikke tvilsomt at A ved å ha trykket «liker» på de ovenfor nevnte postene, har eksponert seg slik at han er blitt assosiert med innholdet i dem”<sup>68</sup>. Uttalelsen trekker i retning av at lagmannsretten legger til grunn at likerklikk utgjør ytringer. Dette må likevel ses i sammenheng med at politimannens likerklikk ga uttrykk for et mønster, noe som taler for at det var tale om bevisste meningsytringer. Dommen kan derfor tas til inntekt for at likerklikk vil utgjøre en ytring i de tilfeller der de representerer et tydelig mønster, herunder en holdning eller synspunkt.

Vurderingen blir mer tvilsom i de tilfeller det dreier seg om et enkeltstående likerklikk. Til tross for at det er med på å spre innholdet videre eller gir uttrykk for at man har en aktiv mening om innholdet man liker, må det ses hen til at et likerklikk krever en svært liten grad av handling fra avsenders side. Likerklikk kan i enkelte tilfeller være utslag av ubevisste handlinger eller at vedkommende har kommet til skade for å trykke liker uten å ha hatt til hensikt å videreformidle eller gi uttrykk for en mening. Ubevisste handlinger uten et meningsinnhold faller klart utenfor kjernen av det ytringsfriheten søker å verne. Det er med dette nærliggende å legge lagmannsrettens standpunkt til grunn, at likerklikk bare vil utgjøre

---

<sup>66</sup> LB-2015-24004

<sup>67</sup> LB-2017-035146

<sup>68</sup> *Ibid.*

ytringer etter GrL §100 og EMK art. 10 i de tilfeller der avsender faktisk har hatt til hensikt å videreformidle en meningsytring.

#### 4.1.2 Facebookvenner

Et spørsmål som har vært aktualisert i media er hvorvidt ytringsfriheten verner den ansattes rett til å knytte personer til sin profil på sosiale medier gjennom eksempelvis å bli venn på Facebook<sup>69</sup>. Det kan vises til en sak fra Fædrelandsvennen hvor det var tale om et vedtak i en privat barnehage hvorav de ansatte ikke fikk være venner på Facebook med foreldre til barn i barnehagen<sup>70</sup>.

I utgangspunktet gir ikke ordlyden i GrL §100 annet ledd særlig veiledning. Det fremstår uklart hvorvidt man gjennom sin offentlige tilgjengelige venneliste på Facebook har gitt uttrykk for en mening.

Problemstillingen har ikke vært aktualisert i verken forarbeider eller rettspraksis fra Høyesterett og EMD. Heller ikke Sivilombudsmannen har uttalt seg på området. Dette kan bero på at Facebookvenner er et relativt nytt fenomen.

Spørsmålet er til en viss grad behandlet i underrettspraksis. I Politisaken ble det i lojalitetsvurderingen lagt vekt på at politimannen var Facebookvenn med leder av den høyreekstreme organisasjonen Pegida, Max Hermansen<sup>71</sup>. Lagmannsretten gikk ikke inn i en inngående vurdering på dette punkt og det fremstår noe uklart hvorvidt lagmannsretten legger til grunn at vennskapet på Facebook er vernet av ytringsfriheten. Lagmannsretten synes likevel å ha en oppfatning av at vennskapet gir uttrykk for at politimannen står for noen av de samme høyreekstreme holdningene som organisasjonen Pegida står for. Dette trekker i retning av at Facebookvennskapet i realiteten utgjør en ytring.

I juridisk teori finner vi en artikkel av Knudsen og Wessel-Aas som kort behandler problemstillingen<sup>72</sup>. I artikkelen synes de å legge til grunn at ansattes venneliste på Facebook gir uttrykk for en ytring som kan vernes av ytringsfriheten. Det uttales i denne sammenhengen at ” *her vil dels ytringsfriheten, dels den alminnelige handlefrihet og retten til privatliv,*

---

<sup>69</sup> <https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/8zKWw/Far-ikke-vare-Facebook-venner>: sitert 11.04.18

<sup>70</sup> *Ibid.*

<sup>71</sup> LB-2017-035146

<sup>72</sup> <https://lederne.no/nyheter/kan-arbeidsgiver-nekte-deg-venner-pa-facebook/>: sitert 12.04.18

*medføre at arbeidsgiver som klart utgangspunkt ikke kan legge seg opp i hvem den ansatte ønsker å omgås eller ha kontakt med i sitt privatliv*<sup>73</sup>. Knudsen og Wessel-Aas går ikke inn i en ytterligere vurdering av dette standpunktet.

Til tross for at det foreligger et begrenset rettskildemateriale på området foreligger det hensyn som trekker klart i retning av at vennelisten på Facebook skal være vernet av ytringsfriheten. Gjennom vennelisten kan man selv regulere hvem man ønsker å ha kontakt med og hvem som skal være mottakere av det budskap man ønsker å fremme. Vennelisten er med dette et viktig redskap i friheten til å motta og dele opplysninger med andre. Dersom arbeidsgiver skal ha muligheten til å gripe inn i den ansattes venneliste, vil dette også være et inngrep i arbeidstakers mulighet til å motta og dele opplysninger med andre. Dette vil stride mot hensynet til fri meningsutveksling. Sett i lys av at Facebook har blitt en viktig kanal for utøvelse av ytringsfriheten, trekker dette sterkt i retning av at arbeidstakers venneliste på Facebook skal være vernet av ytringsfriheten. Dette innebærer at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke kan foreta arbeidsrettslige reaksjoner mot arbeidstaker på bakgrunn av hvem vedkommende har på sin venneliste. Det kan imidlertid stå seg annerledes dersom vennelisten gir uttrykk for meninger eller synspunkter som kommer i konflikt med lojalitetsplikten, slik som høyreekstreme holdninger i Politisaken.

## **4.2 Arbeidstakers ytring må være offentlig**

At arbeidstakers ytring anses for å være offentlig er en klar forutsetning for at både ytringsfriheten og lojalitetsplikten skal kunne gjøres gjeldende. Denne forutsetningen følger ikke uttrykkelig av ordlyden i Grl. §100. Det er imidlertid presisert i forarbeidene til Grl. §100 at det<sup>74</sup> er *en grunnleggende forutsetning for at man i det hele tatt kan snakke om ytringsfrihet at det er et skille mellom det private og det offentlige rom*<sup>74</sup>. Hva som utgjør den private sfære defineres av de samme forarbeidene som *sfæren der man omgås med dem man kjenner som personer*<sup>75</sup>. Dette innebærer at man kan ytre seg friere sammen med sine nære venner eller familie enn i det offentlige rommet. Forarbeidene presiserer ikke hvorvidt dette skal gjelde bare for de tilfeller der man er sammen med noen få, eller om man også kan ytre seg fritt i et større selskap der det bare er familie og venner til stede. Utgangspunktet etter

---

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> NOU 1999:27 kapittel 4.1

<sup>75</sup> *Ibid.*, kapittel 2.3.2

ordlyden synes likevel å være at dette skal gjelde også for større sammenkomster, så fremt deltakerne er venner eller familie.

På sosiale medier kan det være vanskelig å skille mellom den private sfæren og det offentlige rom. Det som for enkelte brukere oppleves som et privat rom der man omgås med dem man har definert som venn og kjenner som personer, kan i realiteten være en del av det offentlige rom. Mange har en forståelse av at deres deling på sosiale medier i form av innlegg, bilder og likes er privat, og at de med dette har en ubegrenset rett til å dele. Det er likevel stor forskjell på den samhandlingen man har med venner i et privat middagsselskap og den samhandling som oppstår i den teknologiske verden på sosiale medier. De ytringer som blir fremmet i et privat middagsselskap vil i realiteten bare mottas av gjestene som er tilstede under middagen. På sosiale medier vil ytringene i mye større grad være egnet til å nå ut til flere enn den mottakskretsen som i utgangspunktet var tanken. Ytringene vil både være skriftlige og man vil i mindre grad ha kontroll på mottakerne. Mange Facebookvenner kan også være mer perifere vennskap, og dermed ikke innenfor det forarbeidene omtaler som ”dem *man kjenner som personer*”<sup>76</sup>.

Spørsmålet blir med dette hvor grensene for det offentlige rom skal trekkes når det er tale om ytringer på sosiale medier. Hverken Grl. eller EMK gir uttrykk for en klar definisjon av hva som skal anses for å være offentlig. I juridisk teori legger Audun Olsen til grunn at den strafferettslige definisjonen kan anvendes på andre rettsområder hvor det skal foretas en vurdering av hvorvidt det foreligger en offentlig ytring<sup>77</sup>. Han gir uttrykk for at det er lite som trekker i retning av at det skal gjelde et mer kvalifisert krav til mottakskrets på andre rettsområder enn strafferetten. Det legges med dette til grunn at den strafferettslige definisjonen kan anvendes som skranke for hva som skal regnes for offentlige ytringer etter Grl. §100 og EMK artikkel 10.

Den strafferettslige legaldefinisjon av offentlig ytring følger av straffelovens §10 (2) 2. pkt. Det følger av bestemmelsen at en ytring er offentlig når den ”er fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer”<sup>78</sup>. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at

---

<sup>76</sup> *Ibid.*

<sup>77</sup> Olsen, 2014, s. 254

<sup>78</sup> Lov 20. mai 2005 om straff §10 (2) 2. pkt.

den subjektive oppfattelsen av hva som er privat, eller formålet med delingen av ytringen ikke er relevant i denne sammenheng.

Det følger av forarbeidene til straffeloven at bestemmelsen kommer til anvendelse uavhengig av ytringens formidlingsform og hvilket medium den er fremsatt i<sup>79</sup>. Definisjonen omfatter med dette også ytringer på sosiale medier. Sentralt for vurderingen vil, i følge de samme forarbeidene, være hvorvidt ytringen er egnet til å nå frem til et større antall personer. Det settes en nedre terskel hvorav ytringen må være egnet til å nå mer en omtrent 20-30 personer. Dette innebærer at ytringer fremsatt på sosiale medier vil være offentlige, forutsatt at ytringene som publiseres kan nå mer enn 20 personer.

Denne grensen kan imidlertid skape vanskelige vurderinger. Delingen på sosiale medier er egnet til å få en svært vid spredning til tross for at de deles i det som kan anses for å være en privat kontekst. Gjennom muligheten til å ta skjermdumper, retweeting og å dele andres innlegg på Facebook kan innholdet publiseres utover den mottakerkrets ytringen i utgangspunktet var ment for. På denne måten vil avsender i liten grad kunne kontrollere antall mottakere. Dette trekker i retning av at det ved deling på sosiale medier bør legges mindre vekt på antall påviste mottakere av ytringen. Det tradisjonelle skillet med 20-30 mottakere får med dette mindre betydning ved deling på sosiale medier, da man aldri kan være sikker på hvor mange mottakere innlegget faktisk har og potensialet for spredning alltid vil være til stede.

Dette tilsier at det bør foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Dersom det er tale om en ytring på en fullstendig lukket Facebookgruppe bestående av fem kolleger, og den ene kollegaen velger å ta en skjermdump og dele ytringen, vil ytringen være offentlig som følge av en illojal handling fra en annen kollega. I en slik situasjon er det lite som taler for at det skal være rimelig å anse ytringen for offentlig. Eksempelvis kan det være mer nærliggende å anse en ytring for offentlig der den er publisert på en åpen Facebookprofil, til tross for at vedkommende bare har 10 Facebookvenner. I et slikt tilfelle vil vedkommende være klar over at andre kan klikke seg inn på siden uten å være Facebookvenn og at vedkommendes Facebookvenner står fritt til å spre innholdet på siden ved å trykke liker eller del. Vurderingen

---

<sup>79</sup> Ot.prp. nr. 90 (2003-2004), s. 164



av hvorvidt en ytring er offentlig på sosiale medier bør med dette nyanseres og se hen til ytringens totale spredningsfare, ikke bare ytringens på forhånd klarlagte antall av mottakere.

## 4.3 Skade på virksomhetens legitime interesser

### 4.3.1 Legitime interesser

Det grunnleggende utgangspunktet etter prinsippbestemmelsen i Grl. §100 første ledd er at arbeidstaker står fritt til å dele ytringer i det offentlige rom uten begrensninger. Det er likevel klart at lojalitetsplikten kan hjemle inngrep i de tilfeller hvor det foreligger en skade på virksomhetens legitime interesser<sup>80</sup>. Spørsmålet om hvilket skadekrav som skal legges til grunn, behandles i 4.3.2.

At skaden må rette seg mot virksomhetens legitime interesser understrekes av at varslingsreglenes forarbeider uttaler at lojalitetsplikten ikke kan påberopes av arbeidsgiver som ønsker å unngå å få blottstilt negative forhold ved virksomheten<sup>81</sup>. Hva som utgjør legitime interesser vil bero på en konkret vurdering basert på virksomhetens formål og interesser. Til eksempel kan en miljøorganisasjons behov for vern av deres verdimesige grunnlag, herunder miljøhensyn, anses for en legitim interesse. Dersom en arbeidstaker i en slik organisasjon publiserer en rekke uttalelser i strid med hensynet til miljøvern, kan dette trekke i retning av at det foreligger skadepotensiale på virksomhetens legitime interesser. Dette vil ikke gjøre seg gjeldende på samme måte dersom eksempelvis en kioskansatt eller en blikkenslager hadde fremmet de samme uttalelsene.

Også Høyesterett legger vekt på at det må ses hen til virksomhetens verdigrunnlag og formål. I en dom fra 1982, heretter kalt Lektordommen, kom Høyesterett frem til at nødvendig omdømme og tillit til en lærer utgjorde en legitim interesse for en videregående skole<sup>82</sup>. I saken hadde en lektor kommet med ekstreme uttalelser om rasespørsmål og jødeutryddelsen. Høyesterett la vekt på formålsparagrafen for lov om videregående skole, hvorav lærerne skal bidra til å fremme blant annet menneskelig likeverd og toleranse. Det ble uttalt at ytringene i seg selv var innenfor ytringsfriheten, men at de i lys av virksomhetens formål ikke kunne aksepteres.

---

<sup>80</sup> NOU 1999:27, s. 170 punkt 6.2.4.1

<sup>81</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

<sup>82</sup> Rt. 1982 s. 1729

For privat sektor har Høyesterett akseptert hensyn til virksomhetens omdømme og forretningsmessige forbindelser, herunder også økonomi, som legitime interesser. I en dom fra 2003, heretter kalt Telenordommen, hadde en arbeidstaker fremmet kraftig kritikk og beskyldninger mot en av virksomhetens kunder og forretningsforbindelser som utgjorde en selskapsenhet innad i samme konsern<sup>83</sup>. Høyesterett la vekt på både omdømme, forretningsmessige hensyn og arbeidsmiljø da avskjeden av arbeidstaker ble ansett som rettmessig.

Også nyere underrettspraksis og juridisk teori legger til grunn at det er virksomhetens verdimeslige grunnlag som må stå sentralt for vurderingen<sup>8485</sup>. I Politisaken kom lagmannsretten frem til at det forelå en gyldig avskjed av politimannen som følge av de rasistiske og innvandringsfiendtlige ytringene på sosiale medier. Lagmannsretten uttalte i denne sammenheng at politimannens ytringer hadde karakter, omfang og rekkevidde som var egnet til å svekke allmennhetens tillit til politiet. Det ble lagt vekt på at politiet, i kraft av å være samfunnets maktapparat, er avhengig av tillit fra allmennheten til at de utfører sine oppgaver på et nøytralt grunnlag. Politiet hadde en legitim interesse i at deres tjenestemenn skal fremstå nøytrale overfor publikum.

Sett i lys av rettspraksis og juridisk teori, vil virksomhetens sentrale verdier og formål være styrende for lojalitetsplikten innhold, herunder hvilke legitime interesser arbeidsgiver kan påberope seg som grunnlag for inngrep i arbeidstakers ytringer.

### **4.3.2 Skadekravet**

I forarbeidene bak endringen av Grunnloven §100 uttales det av Justisdepartementet at det bare er ytringer som påviselig skader eller kan skade arbeidsgiver på en unødvendig måte som kan anses for å være illojale<sup>86</sup>. Skadekravet avgrenses mot de helt bagatellmessige negative virkninger på virksomheten. Etter departementets syn det være arbeidsgiver som sitter på bevisbyrden for hvorvidt virksomheten er påført eller kan påføres en skade.

---

<sup>83</sup> Rt. 2003 s. 1614

<sup>84</sup>LB-2016-78074 og LB-2017-035146

<sup>85</sup> Eggen, 2008, s. 131

<sup>86</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004), s. 110-111

I Lektordommen legger Høyesterett til grunn at det neppe kan kreves at det kan påvises en konkret skade<sup>87</sup>. Det ble i dommen lagt vekt på at det ville være vanskelig å kartlegge og påvise eventuelle skadevirkninger. Høyesterett viderefører dette synspunktet i Telenordommen, der det ble lagt til grunn at det var tilstrekkelig at ytringene utgjorde et skadepotensiale for virksomheten<sup>88</sup>.

Dette standpunktet er også lagt til grunn i juridisk teori av blant annet Eggen. Han uttaler at vurderingen av skade eller skadepotensiale bør knytte seg til selve ytringen, ikke mulige konsekvenser<sup>89</sup>. Hvorvidt konsekvenser inntreffer eller ikke vil kunne bero på tilfeldigheter og konkrete omstendigheter. Dette synes å gi uttrykk for en god regel, da det vil være egnet til å utelukke at lojalitetsplikten rammer tilfeldig ved å gi ulike konsekvenser for i utgangspunktet like ytringer. Ett eksempel kan være to ansatte i samme virksomhet med samme stillingstype som ytrer seg på identisk måte på samme forum, hvorav bare den ene ytringen gir seg utslag i målbare reaksjoner fra publikum. Det vil oppleves urettferdig for både arbeidsgiver og arbeidstaker dersom det bare kunne reageres overfor den ene ytringen som skapte reaksjonene.

Som gjennomgått i avsnitt 4.3.1 vil blant annet omdømme og tillit til virksomheten utgjøre legitime hensyn. Det er klart at skade på disse interessene kan være svært vanskelig å påvise. Eksempelvis kan manglende tillit til politiet gi seg utslag i at flere velger å holde tilbake informasjon fra politiet, lar være å anmelde eller velger selvtekt. Det kan være vanskelig å påvise at slike faktorer skyldes en politimanns ytringer på sosiale medier, da det kan foreligge flere bakenforliggende faktorer. Det er likevel klart at hensynet til både arbeidsgiver og allmennheten taler for at det skal være grunnlag til å reagere mot ytringen. Sett i lys av ytringsfrihetens grunnleggende karakter og uttalelsene fra forarbeidene, er det likevel nærliggende å legge til grunn at det må oppstilles en terskel hvorav arbeidsgiver bare kan påberope seg lojalitetsplikten der det foreligger kvalifisert skadepotensiale. Det er altså ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver opplever en negativ virkning av arbeidstakers ytring.

---

<sup>87</sup> Rt. 1982 s. 1729, s. 1762

<sup>88</sup> Rt. 2003 s. 1614, avsnitt 45

<sup>89</sup> Eggen, 2008, s. 131

## 5 Lojalitetsvurderingen

### 5.1 Generelt om vurderingen

Dersom det foreligger en offentlig ytring fra en ansatt som er egnet til å skade virksomhetens legitime interesser, må det foretas en vurdering av hvorvidt arbeidsgiver skal ha adgang til å foreta arbeidsrettslige sanksjoner. Det følger av forarbeidene om endring av Grunnloven §100 at man ved vurderingen må tolke det arbeidsrettslige virkemidlet i lys av Grunnloven §100 og EMK artikkel 10<sup>90</sup>. Grensedragningen mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten er ulovfestet.

Det finnes generelt lite rettspraksis på området. Forarbeidene til arbeidsmiljølovens varslingsregler uttaler at spørsmålet om en ytring er illojal må bero på en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvorav hensynene bak lojalitetsplikten må veies mot hensynene bak ytringsfriheten<sup>91</sup>. Sett i lys av grunnlovens grunnleggende karakter og hensyn tilsier dette at det skal svært mye til for at en ytring anses for å være i strid med ytringsfriheten. De samme forarbeidene sier at dette gir seg utslag i at hensynene bak ytringsfriheten virker bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde.

Det er vanskelig å angi klare grenser for hva som vil utgjøre illojalitet. Det følger av forarbeidene til Grl. §100 at relevante momenter ved vurderingen vil være ytringens formål, innhold, form, faren for identifikasjon, forholdet til den ansattes funksjon og ytringens skadepotensiale<sup>92</sup>. Den videre fremstillingen vil ta utgangspunkt i denne oppstillingen i tillegg til å vurdere ytringens fare for assosiasjon med arbeidsgiver. Dette er et moment som gjør seg særlig gjeldende for ytringer på sosiale medier i lys av sosiale mediers særtrekk<sup>93</sup>. Ytringens skadepotensiale er selve kjernen i vurderingen og med dette også vurderingstema for alle momentene. Dess større skadepotensiale for virksomheten, dess større presumsjon for illojalitet.

Oppstillingen er ikke uttømmende, andre momenter kan også være av betydning. Rettspraksis og teori gir uttrykk for flere ulike fremstillinger hva gjelder vurderingsmomenter. Det

---

<sup>90</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.102

<sup>91</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16

<sup>92</sup> NOU 1999:27 s.128-132 og St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103-105

<sup>93</sup> Se avsnitt 5.5

avgjørende er at det foretas en helhetsvurdering hvorav det vurderes hvorvidt det foreligger en ytring som på grunnlag av sin illojalitet ikke kan anses for å være vernet av ytringsfriheten.

## 5.2 Ytringens innhold

Et sentralt moment for lojalitetsvurderingen er ytringens innhold. Ordlyden i Grl. §100 første ledd og EMK artikkel 10 første ledd gir i utgangspunktet ikke uttrykk for at det er rom for en differensiering hva gjelder ytringens innhold. En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at alle ytringer skal nyte det samme vernet.

Det uttales likevel av forarbeidene til Grl. §100 at dess mindre viktig ytringen fremstår i lys av ytringsfrihetens hensyn, dess mindre krav på vern vil den ha<sup>94</sup>. Det følger av de samme forarbeidene at det må ses hen til det grunnleggende hensynet til at ytringsfriheten skal bidra til en god samfunnsdebatt, herunder hvorvidt ytringen utgjør et saklig innspill med tilbørlig innhold<sup>95</sup>.

### 5.2.1 Ytringer om faktiske forhold

Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt arbeidsgiver har adgang til å reagere overfor arbeidstakers ytringer om faktiske forhold. Problemstillingen kan eksempelvis aktualiseres i et tilfelle hvor en arbeidstaker i Orkla publiserer et innlegg på Twitter, der vedkommende kommer med usanne påstander om at virksomheten går med stort underskudd og at alle de ansatte kommer til å miste jobben. Et slikt innlegg vil kunne skape uro i arbeidsmiljøet og skade forretningsmessige forbindelser. Det presiseres at det her avgrenses mot ytringer som har til hensikt å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten<sup>96</sup>.

Det klare utgangspunktet er at både Grl. §100 og EMK artikkel 10 gir vern for ytringer om faktiske forhold.

Det følger likevel av forarbeidene til Grl. §100 at det etter omstendighetene kan foreligge grunnlag for å gripe inn overfor bevisst usanne faktaytringer. Justisdepartementet understreker at det ikke kan gjelde et absolutt sannhetskrav, da dette ville hindre

---

<sup>94</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 22

<sup>95</sup> *Ibid.* s. 103

<sup>96</sup> Se avsnitt 1.2

ytringsfrihetens ønskede virkninger. Dette innebærer at forarbeidene legger opp til at det må foretas en konkret vurdering, hvorav behovet for sannhet avveies mot behovet for ytringsfrihet.

I Telenorddommen gir Høyesterett uttrykk for at det skal gjelde et absolutt krav til sannhet i de tilfeller hvor ytringene helt savner grunnlag i reelle forhold<sup>97</sup>. Det ble uttalt at ” *ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold* ”<sup>98</sup>. Høyesterett fremholdt likevel i dommen at den ansatte ikke hadde søkt å begrunne at beskyldningene var berettigede<sup>99</sup>. Domstolen synes å legge til grunn at vurderingen kunne ha stått seg annerledes dersom arbeidstaker hadde fremmet påstand om aktsom god tro. Det ble likevel ikke foretatt en nærmere vurdering eller grensedragning på dette punkt.

Juridisk teori viderefører synspunktet i forarbeidene og rettspraksis. Både Eggen og Eskeland gir uttrykk for en aktsomhetsnorm, hvorav det stilles krav til at den ansatte var i aktsom god tro om at påstandene var forsvarlig forankret i faktum på tidspunktet da ytringen ble fremmet<sup>100</sup>.

Det foreligger gode grunner for å legge en aktsomhetsnorm til grunn. Hensynene bak ytringsfriheten tilsier at usanne ytringer nyter et svakere vern enn sanne. Sett i lys av rettsutviklingen etter revisjonen av Grl. §100, trekker dette likevel klart i retning av at arbeidstaker må ha en viss margin for å gjøre feil. En aktsomhetsvurdering er nødvendig for å sikre arbeidstakers reelle ytringsfrihet og legge til rette for at arbeidstaker skal tørre å benytte seg av ytringsfriheten. Et absolutt sannhetskrav ville kunne medføre at arbeidstaker vegrer seg fra å ytre seg. Dette vil medføre en innskrenkning i arbeidstakers ytringsfrihet i strid med intensjonen ved revisjonen av Grl. §100.

Det legges med dette til grunn at det for ytringer om faktiske forhold foreligger et sannhetskrav med en tilhørende aktsomhetsnorm, hvorav arbeidstaker må ha vært i aktsom god tro om at ytringens innhold var sant ved publisering.

---

<sup>97</sup> Rt. 2003 s. 1614, avsnitt 46

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> *Ibid.*, avsnitt 42

<sup>100</sup> Eggen, 2004 s. 14 og Maren Eskeland, ”Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold”, *Arbeidsrett 2011*, 2011 s. 130-142 (s.138)

## 5.2.2 Meningsytringer

Arbeidsgivers adgang til å reagere overfor arbeidstakers meningsytringer er en problemstilling som særlig aktualiseres på sosiale medier. På kanaler som Facebook og Twitter kan arbeidstaker ytre seg fritt uten filter på det som oppfattes som et personlig forum. Dette skaper, i større grad enn for tradisjonelle medier, rom for deling av personlige og ekstreme meningsytringer.

Det klare utgangspunktet er at meningsytringer nyter vern av ordlyden etter Grl. §100 og EMK artikkel 10. Arbeidstaker står fritt til å ytre sine meninger uten arbeidsgivers inngripen.

Det følger av forarbeidene til varslingsreglene og Grl. §100 at den klare hovedregel må være at arbeidsgiver ikke har mulighet til å foreta inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet, selv om meningsytringene er av en slik karakter at arbeidsgiver ikke ønsker å identifisere seg med disse<sup>101</sup> eller det gis uttrykk for negative meninger om arbeidsgiver<sup>102</sup>. Dette innebærer at arbeidstaker kan ytre seg fritt innenfor lovens grenser, selv om arbeidsgiver finner ytringene støtende.

Det følger likevel av rettspraksis fra Høyesterett at det gjelder visse grenser for hvilke meningsytringer som skal nyte vern av ytringsfriheten. I Lektordommen uttalte Høyesterett at det var klart at lektorens personlige oppfatninger om blant annet rasespørsmål i utgangspunktet ikke kunne sensureres, men at disse fortonet seg så ekstreme at de var egnet til å undergrave skolens formål<sup>103</sup>.

Dommen kan ses i sammenheng med den nyere Politisaken hvor lagmannsretten kom frem til at det var rom for å foreta inngrep i politimannens ekstreme meningsytringer<sup>104</sup>. En samlet vurdering av politimannens ytringer kom frem til at mange av ytringene ikke hadde noe annet budskap enn å være harselerende og sjikanerende. Lagmannsrettens vurdering ble at” *ytringene gjennomgående er av en slik karakter at det foreligger særlig tungtveiende grunner for at de ikke skal aksepteres*”.

---

<sup>101</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

<sup>102</sup> NOU 1999:27 s. 129 og St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 109

<sup>103</sup> Rt. 1982 s. 1729, s. 1738

<sup>104</sup> LB-2017-035146

Både Lektordommen og Politisaken trekker i retning av at det kan foretas inngrep i arbeidstakers ekstreme meningsytringer. Dommene må likevel leses i lys av at det i sakene var tale om henholdsvis en lektor og en politimann. Som avhandlingen skal komme tilbake til i avsnitt 5.6.1 vil det være rom for å foreta særlige vurderinger for arbeidstakere i stillinger som krever særlig tillitt fra allmennheten. Vurderingene i dommene kan med dette ikke legges til grunn som et allment utgangspunkt.

I juridisk teori uttaler Thorkildsen at den klare hovedregel må være at de ekstreme meningsytringene må omfatte forhold som berører arbeidsgivers virksomhet eller aktivitet for at arbeidsgiver skal ha adgang til å reagere<sup>105</sup>. Dette kan anses for å være et utslag av det grunnleggende kravet om skade. En ekstremt innvandringskritisk ytring fra en ansatt vil ikke representere det samme skadepotensiale for en snekkerbedrift som for en politistasjon.

Det må med dette legges til grunn som en klar hovedregel at arbeidsgiver ikke har adgang til å foreta inngrep mot arbeidstakers ekstreme meningsytringer med mindre ytringen direkte berører arbeidsgivers virksomhet.

### 5.3 Ytringens form

Selv om arbeidstakers ytring i utgangspunktet ikke har et innhold som taler sterkt for illojalitet, kan ytringen være fremmet i en illojal form. Arbeidsgiver kan eksempelvis føle behov for å reagere overfor ytringer med utilbørlig språkbruk.

Ordlyden i Grl. §100 og EMK artikkel 10 gir ikke uttrykk for et differensiert vern mellom ytringenes form. En alminnelig forståelse av ordlyden synes med dette å trekke i retning av at også ytringens form nyter et generelt vern av ytringsfriheten.

Det følger likevel av forarbeidene til Grl. §100 at det ”generelt skal (...) mer til for at ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form kommer i strid med lojalitetskravet, enn ytringer som i sin form fremstår som utilbørlige”. Dette innebærer at ytringer med en tilbørlig form nyter et sterkere vern av ytringsfriheten.

---

<sup>105</sup> Thorkildsen, 2013, s. 22



I Telenorddommen uttalte Høyesterett at e-postens form stod sentralt i lojalitetsvurderingen<sup>106</sup>. Høyesterett la vekt på at de grove beskyldningene i e-posten var fremmet med en svært bastant og usaklig form, som klart trakk i retning av illojalitet.

Også rettspraksis fra EMD legger vekt på at ytringens form har betydning for graden av illojalitet og vernet av ytringsfriheten. I saken Palomo Sanchez mot Spania var det tale om ansattes publisering av en tegneserie og to artikler som gjennom et vulgært og grovt språk fornærmet andre ansatte og ledelsen<sup>107</sup>. EMD uttalte at det må trekkes et klart skille mellom saklig kritikk og fornærmelser, hvorav fornærmelser har en form som taler for et klart svakere vern av ytringsfriheten.

Både forarbeider og rettspraksis trekker klart i retning av at det kan stilles et generelt tilbørighetskrav til ytringens form. Kravet synes å finne sitt grunnlag i at ytringens form har stor betydning for hvordan ytringen blir oppfattet av mottaker og med dette også stor betydning for ytringens skadepotensiale.

Det er nærliggende å legge til grunn at sosiale medier, i kraft av å være et svært tilgjengelig forum uten filter, i større grad enn de tradisjonelle mediene åpner for ytringer med en utilbørlig form. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt dette får betydning for arbeidsgivers mulighet til å reagere overfor ytringer på sosiale medier.

### **5.3.1 Muntlig og uformell kontekst**

På bakgrunn av at sosiale medier kan oppleves som en privat plattform, vil brukernes språkbruk også kunne påvirkes av dette. Det kan også ses hen til at det på flere forumer for sosiale medier, eksempelvis Twitter, foreligger begrensninger i antall ord per innlegg. På bakgrunn av dette kan innleggene få en mer spisset og kross formulering enn det som ellers ville være naturlig i eksempelvis et lengre innlegg i avisen. Det kan i lys av dette stilles spørsmål ved hvorvidt sosiale mediers personlige og uformelle kontekst gir grunnlag for å stille lempeligere krav til ytringens form på sosiale medier.

---

<sup>106</sup> Rt. 2003 s. 1614, avsnitt 30

<sup>107</sup> EMDs dom 12. september 2011 Palomo Sánchez mot Spania

I utgangspunktet gir ikke ordlyden i verken GrL. §100 eller EMK artikkel 10 rom for et sterkere vern av ytringens form sett i lys av ytringens kontekst.

Som presentert uttales det av forarbeidene til Grunnloven §100 at det skal mer til for at en ytring med en saklig, balansert og nøktern form anses for å være illojal<sup>108</sup>. Dette gjelder som et generelt utgangspunkt og forarbeidene åpner ikke for at det kan foretas differensieringer sett i lys av forumets karakter.

Spørsmålet er ikke behandlet i verken Høyesterett eller EMD, men har vært oppe i underrettspraksis. I Politisaken anførte den avskjedigede politimannen at ”*sjargongen på Facebook er røff og grovkornet og at dette må tillegges vekt med den konsekvens at ytringsrommet blir større*”<sup>109</sup>. Lagmannsretten uttalte i denne sammenheng at det ikke kan differensieres mellom ytringer på Facebook og andre ytringer overfor et større publikum. Det ble ikke vektlagt at Facebook fremstår som et mer muntlig og uformelt forum. Dommen trekker i retning av at de krav man stiller til ytringens språkbruk vil gjøre seg gjeldende generelt og at det ikke kan foretas en differensiering ut i fra hvilket medium ytringen er fremmet i.

Også juridisk teori og Sivilombudsmannen legger til grunn at det gjelder et grunnleggende krav om tilbørlig form, også på sosiale medier. Arbeidsgiver skal gis anledning til å reagere på ytringer fremsatt i en illojal, unødige støtende, krenkende eller personlig belastende form uavhengig av hvilket forum ytringen er fremmet i <sup>110</sup>.

I lys av at sosiale medier kan oppleves som en mer personlig og uformell delingskanal enn tradisjonelle medier, kan dette føre til at avsender opplever det som tryggere og mer legitimt å fremme ytringer med en utilbørlig form. Som nevnt i avsnitt 4.2 må det likevel ses hen til at det er stor forskjell på å ytre seg i et privat middagsselskap og offentlige ytringer på sosiale medier. Det synes hensiktsmessig å stille likestilte krav til en offentlig ytring på sosiale medier og et leserinnlegg i avisen. Hensynene bak ytringsfriheten trekker ikke i retning av at avsenders subjektive forståelse av ytringens kontekst skal tillegges et særlig vern. Det

---

<sup>108</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>109</sup> LB-2017-035146

<sup>110</sup> Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet - vernet om ytringsfrihet i norsk rett*, Oslo 2002 s. 116 og Sivilombudsmannens årsmelding dokument nr. 4 (1995-1996), s. 49

foreligger med dette ikke grunnlag for å stille et lempeligere krav til ytringens form i lys av sosiale mediers muntlige og uformelle kontekst.

### **5.3.2 Spontane og lite gjennomtenkte ytringer**

Deling på sosiale medier har gjennomgående karakter av umiddelbarhet. Til alle døgnetstider, med bare noen få tastetrykk, kan ytringer publiseres for et stort publikum. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt det kan legges til grunn et lempeligere lojalitetskrav til ytringens form på sosiale medier sett i lys av sosiale mediers spontane karakter.

I utgangspunktet gir ikke verken Grl. §100 eller EMK artikkel 10 rom for et sterkere vern av spontane ytringer. Det er heller ikke tatt stilling til spørsmålet i forarbeidene.

Problemstillingen har vært oppe i rettspraksis. Telenordommen ga Høyesterett uttrykk for at en det kan foretas en differensiering mellom ubetenksomhet og overveid atferd som vil få betydning for lojalitetsvurderingen<sup>111</sup>. Det ble lagt til grunn at e-post generelt sett er en ytringsform hvor det er kort vei fra tanke til ugjenkallelig handling, noe som måtte få betydning for lojalitetsvurderingen. I saken kunne det imidlertid bevises at den ansatte hadde overveid formuleringene i e-posten over flere dager og drøftet den med en kollega. Ytringen ble med dette regnet for å være veloverveid. Dommen kan likevel tas til inntekt for at det vil ha betydning for lojalitetsvurderingen at ytringen fremstår som spontan og lite gjennomtenkt.

Også praksis fra EMD legger til grunn at det skal mer til for at spontane ytringer anses for å være illojale<sup>112</sup>. I saken Fuentes Bobo mot Spania, heretter Bobosaken hadde en ansatt mottatt avskjedigelse etter å ha ytret seg i et radioprogram, noe som ble ansett for å være en spontan meddelelsesform. EMD la her vekt på at slike ytringer vil ha større behov for vern da arbeidstaker ikke har hatt tid til å overveie ytringene og med dette kan komme til skade for å formulere seg på en måte vedkommende ikke ville ha gjort om det var større rom for overveielse.

---

<sup>111</sup> Rt. 2003 s. 1614 avsnitt 47

<sup>112</sup> EMDs dom Fuentes Bobo mot Spania, 20. februar 2000

Både Høyesterett og EMD gir med dette uttrykk for at det ikke kan stilles et like strengt lojalitetskrav til spontane ytringer. Dette er også lagt til grunn av Eggen i juridisk teori og av Sivilombudsmannen<sup>113</sup>.

Eksempelvis er det klart at det generelt sett vil være kortere vei fra tanke til handling når en arbeidstaker trykker liker på et innlegg på Facebook, enn når vedkommende skriver en kronikk i Aftenposten. Delingen skjer direkte og det kan hevdes at både tidsbruk og betenksomhet for deling på sosiale medier er lavere enn for deling gjennom tradisjonelle medier, herunder eksempelvis leserinnlegg. Funksjonene på delingskanalene vil kunne trigge og legge til rette for deling av umiddelbare reaksjoner uten filtrering. Hensynet til at ytringene kan være resultat av spontanitet og lite overveide vurderinger, gjør seg med dette gjeldende på sosiale medier og tilsier at det kan settes en generelt høyere terskel for illojalitet.

Det er likevel klart at behovet for vern av spontane ytringer ikke står seg like sterkt for skriftlige ytringer på sosiale medier som for muntlige ytringer som i Bobosaken. Muntlige ytringer i en intervjusammenheng gir ofte lite rom for forberedelse og arbeidstaker er også underlagt et visst tidspress. Når en arbeidstaker ytrer seg på sosiale medier vil vedkommende ha anledning til å gå gjennom ytringens innhold før publisering. Sosiale medier gir med dette rom for planlagte og veloverveide ytringer. At ytringen var veloverveid ble tillagt vekt i Telenorddommen. Høyesterett la vekt på at arbeidstaker hadde planlagt ytringen til tross for at e-post er et medium med kort vei fra tanke til handling. Det kan her trekkes klare paralleller til sosiale medier. Muligheten for å overveie egne publiseringer tilsier at ytringer på sosiale medier ikke krever et særskilt vern gjennom en generelt høyere terskel for illojalitet. Det tilsier at det må foretas en konkret vurdering.

Det foreligger med dette ikke rom for å sette en generelt høyere terskel for illojalitet for ytringens form på sosiale medier i lys av forumets spontane karakter. Det er likevel nærliggende å legge til grunn at spontanitet, etter en konkret vurdering, oftere vil kunne trekkes inn som et lempende moment i lojalitetsvurderingen for ytringer på sosiale medier.

---

<sup>113</sup> Eggen 2004, s. 14 og SOMB-2005-887

## 5.4 Fare for identifikasjon

Et tradisjonelt viktig moment for lojalitetsvurderingen er faren for identifikasjon. Med fare for identifikasjon menes risikoen for at arbeidstakers ytringer oppfattes som avgitt på vegne av arbeidsgiver. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt dette momentet får like stor betydning for ytringer på sosiale medier.

Ordlyden i Grl. §100 og EMK artikkel 10 gir ikke særlig veiledning, utover at det gis uttrykk for en personlig frihet til å ytre seg på vegne av seg selv. Denne friheten skal gjelde uavhengig av hvem du er eller hvilken stilling du innehar.

I forarbeidene til Grl. §100 er det uttalt at det kan skade arbeidsgiver dersom arbeidstakers ytring kan tolkes som et uttrykk for arbeidsgivers synspunkter<sup>114</sup>. Det presiseres likevel av de samme forarbeidene at problemstillingen neppe blir aktuell for særlig mange stillinger. Det legges med dette opp til en høy terskel før det kan konstateres at det foreligger identifikasjonsfare.

Identifikasjonsfaren på sosiale medier er ikke behandlet av verken Høyesterett, EMD eller underrettspraksis.

I juridisk teori uttaler Eggen at den ansatte vil unngå identifikasjonsfaren ved å presisere at vedkommende ytrer seg på vegne av seg selv<sup>115</sup>. Til tross for en slik presisering, kan det likevel i særlige tilfeller forekomme risiko for identifikasjon. Sivilombudsmannen uttaler at det må foretas en helhetsvurdering, hvorav ytringens innhold, sammenheng, billedbruk og forhold ved fremstillingen trekker i retning av at den ansatte ytrer seg på vegne av virksomheten<sup>116</sup>. Det legges likevel til grunn at det må foreligge ”konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det kan antas å foreligge en reell fare for identifikasjon”<sup>117</sup>. Dette innebærer at det i likhet med forarbeidene settes en nokså høy terskel for at en identifikasjonsfare skal konstateres og få betydning for vernet av ytringsfriheten.

---

<sup>114</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>115</sup> Eggen, 2004 s. 14

<sup>116</sup> SOMB- 2015/1206

<sup>117</sup> *Ibid.*

I de tilfeller der den ansattes stilling er kjent for offentligheten og den ansatte ofte uttaler seg på vegne av virksomheten på tradisjonelle og sosiale medier, kan det for offentligheten være vanskelig å trekke et skille til private ytringer den ansatte fremsetter på vegne av seg selv i sosiale medier. Dette gjelder særlig for ansatte i stillinger der de i stor grad eksponeres for offentligheten i kraft av sin stilling, eksempelvis næringslivstopper, programledere og partisekretærer. Slike stillinger vil ofte medføre eksponering i sammenheng med arbeidstakers arbeidsoppgaver, slik at navn og ansikt klart knyttes til arbeidsgiver. Ytringene vil med dette ofte oppleves som avgitt på vegne av virksomheten til tross for at de publiseres på arbeidstakers private profil. I slike tilfeller kan faren for identifikasjon anses for å være så sterk at arbeidsgiver vil ha adgang til å reagere dersom ytringen fremstår illojal, til tross for at ytringen er fremsatt på en privat profil.

Særtrekk ved sosiale medier trekker likevel i retning av en lavere identifikasjonsfare for den alminnelige arbeidstaker. Sosiale medier er konstruert som en plattform med personlige profiler og store deler av publiseringen har privat karakter. Dette underbygges også av at flere virksomheter har fått egne profiler for å markere sin tilstedeværelse og publisere ytringer på vegne av virksomheten. Dette gir utrykk for at skillet mellom private ytringer og ytringer på vegne av virksomheten blir mer markert på sosiale medier. Faren for identifikasjon blir med mindre på sosiale medier for alminnelige arbeidstakere. At ytringen er publisert på arbeidstakers private profil på sosiale medier, vil med dette kunne trekke i retning av at arbeidsgiver ikke skal ha adgang til å reagere overfor ytringen sett i lys av den lave risikoen for identifikasjon.

## **5.5 Fare for assosiasjon**

Til tross for at det fremstår klart at arbeidstaker har ytret seg på vegne av seg selv, kan ytringen likevel tenkes å skade arbeidsgiver i de tilfeller der virksomheten assosieres med arbeidstakers ytringer. Faren for assosiasjon har tradisjonelt sett ikke vært en del av lojalitetsvurderingen. Det kan med dette stilles spørsmål ved hvorvidt man kan legge vekt på eksempelvis forhold ved den ansattes profil på sosiale medier som skaper risiko for assosiasjon.

Verken ordlyden etter i Grl. §100 og EMK eller forarbeider gir særlig veiledning for problemstillingen.

Momentet er heller ikke trukket frem av verken Høyesterett, EMD eller Sivilombudsmannen. Grunnlaget for dette synes å være at sosiale medier er et relativt nytt fenomen og at faren for assosiasjon ikke har gjort seg særlig gjeldende som vurderingsmoment for ytringer på de tradisjonelle mediene.

Politisaken fra lagmannsretten kan her gi veiledning. I saken ga lagmannsretten uttrykk for at det kan være av betydning at den ansatte er avbildet i uniform på profilbildet på sosiale medier<sup>118</sup>. Politimannen hadde i denne saken hatt profilbilde i politiuniform som han senere fjernet. Lagmannsretten uttalte i denne sammenhengen at det kunne legges vekt på at politimannen med dette hadde gjort det kjent via Facebook at han var politi. Lagmannsretten synes her å legge til grunn at faren for assosiasjon kan vektlegges ved lojalitetsvurderingen. Dette innebærer at arbeidsgiver vil ha større adgang til å reagere overfor ytringer på sosiale medier der arbeidsforholdet fremmes for offentligheten.

Dette standpunktet legges også til grunn i juridisk teori. Olsen har uttalt at faren for assosiasjon vil være et særlig relevant vurderingsmoment i lys av sosiale mediers særtrekk<sup>119</sup>. Han legger til grunn at arbeidstakers ytringer kan være egnet til å skade virksomheten der det foreligger kontekstuelle forhold som knytter virksomheten til arbeidstakers ytringer. Dette innebærer at det må ses hen til omkringliggende forhold og foretas en vurdering av hvorvidt det foreligger faktorer som knytter virksomheten til arbeidstakers ytring.

Sett i lys av sosiale mediers særtrekk, synes det hensiktsmessig å legge vekt på faren for assosiasjon. Dess sterkere grad av tilknytning mellom arbeidstakers ytringer og virksomheten, dess større skadepotensiale. Funksjoner ved sosiale medier legger i større grad enn tradisjonelle medier opp til at arbeidstaker ubevisst kan assosieres med arbeidsgiver. Dersom arbeidstakere med uniformsplikt benytter seg av uniformen på profilbilder, sender det et tydelig signal til offentligheten om at vedkommende ønsker å ytre sitt arbeidsforhold utad. Dette retter fokus mot arbeidsforholdet, noe som også medfører at det lettere forekommer risiko for assosiasjon med arbeidsgiver. På både Facebook og Twitter foreligger det egne rubrikker hvor profilens eier kan fylle ut opplysninger om arbeidsforhold. Disse opplysningene er med dette svært synlige og tilgjengelige. I enkelte kommentarfelt, blant annet under saker publisert på VGs nettsider, er kommentarfeltet direkte knyttet opp til den

---

<sup>118</sup> LB-2017-035146

<sup>119</sup> Olsen, 2014 s. 260-261

enkeltes Facebookprofil. Når en kommentar blir publisert presenteres både fullt navn og arbeidsforhold automatisk. På denne måten eksponeres arbeidsforholdet for det offentlige i direkte sammenheng med ytringene. Offentligheten vil med dette kunne trekke klare koblinger mellom det som ytres og virksomheten. I situasjoner hvor ytringen kommer i konflikt med virksomhetens interesser, vil faren for assosiasjon klart trekke i retning av illojalitet og med dette innskrenke arbeidstakers ytringsfrihet.

## 5.6 Forholdet til den ansattes funksjon

Forholdet til den ansattes funksjon er et viktig moment for lojalitetsvurderingen. I lys av at den ansattes arbeidsoppgaver kan arbeidsforholdet innebære krav til hvordan arbeidstaker fremstår for offentligheten. Momentet aktualiseres særlig etter fremveksten av sosiale medier, der arbeidstakers ytringer blir svært tilgjengelige for allmennheten. Ett eksempel fra media som kan være egnet til illustrasjon, er saken om oppsigelse av Pegidalederen Max Hermansen<sup>120</sup>. Hermansen mistet jobben i Opplæringskontoret for service og samferdsel som følge av en rekke islamfiendtlige utsagn på blant annet sosiale medier. Opplæringskontoret uttalte i denne sammenheng at hans syn på islam ikke kunne forenes med hans funksjon som lærer. Mange av elevene følte seg støtt etter å ha blitt eksponert for ytringene ved å søke læreren opp på Facebook.

Det følger av forarbeidene til Grunnloven §100 at en ansatt gjennom sine ytringer kan undergrave virkningen av den ansattes arbeidsoppgaver og virksomhetens verdier<sup>121</sup>.

Forarbeidene synes å gi uttrykk for at den ansattes funksjon kan få betydning for lojalitetsvurderingen i de tilfeller der den ansattes rolle og arbeidsoppgaver kommer i konflikt med ytringens form eller innhold. Det er nærliggende å legge til grunn at dette gjør seg særlig gjeldende for stillinger som er avhengig av tillitt fra allmennheten.

I lys av dette kan det stilles spørsmål ved hvorvidt forholdet til den ansattes funksjon vil spille en større rolle i lojalitetsvurderingen for offentlig ansatte.

---

<sup>120</sup> <https://www.aftenposten.no/osloby/i/RxER5/Pegida-leder-54-mister-deltidsjobben-sin>: sitert 12.02.18

<sup>121</sup> St.meld. nr.26 (2003-2004) s. 104



### 5.6.1 Spesielle krav til offentlig ansatte

I utgangspunktet gir verken Grunnlovens §100 eller EMK artikkel 10 uttrykk for at det kan foretas en differensiering på dette punktet.

I forarbeidene til Grunnloven §100 uttalte Justisdepartementet at det ikke kan foretas et systematisk skille mellom offentlig og privat ansatte<sup>122</sup>. Det uttales likevel at ”*det er viktig at ansatte ikke uttrykker seg på en slik måte at det undergraver den tilliten som vedkommende må nyte i forhold til allmennheten generelt*”<sup>123</sup>.

Dette synspunktet finner vi igjen i rettspraksis. I Lektordommen kom Høyesterett frem til at det kunne legges vekt på tjenestens særlige art da det skulle tas stilling til rammene for en lærers yringsfrihet<sup>124</sup>. En lærer utøver en svært viktig samfunnsmessig funksjon og er med dette avhengig av allmennhetens tillit. Også praksis fra EMD gir uttrykk for at dette hensynet tilsier at det vil være forenlig med EMK artikkel 10 at offentlig ansatte møter strengere krav til sine yringer<sup>125</sup>. I dommen Szima mot Ungarn uttalte EMD at en politikvinne måtte tåle begrensninger i sin yringsfrihet på bakgrunn av hennes rolle som ansatt i politiet<sup>126</sup>.

Politikvinnen hadde kommet med beskyldninger mot politiledelsen. EMD uttalte at yringsfriheten måtte utøves i tråd med de plikter og det ansvar som fulgte med den offentlige politirollen. Dette innebærer at det kan foretas et skille mellom stillinger som er avhengig av allmennhetens tillit og de som ikke er det, hvorav førstnevnte må tåle større begrensninger i yringsfriheten.

Underrettspraksis fra lagmannsretten går her et steg lenger. I Politisaken fra 2017 uttalte lagmannsretten at det ”*er ikke tvilsomt at offentlig ansatte kan måtte tåle større begrensninger i yringsfriheten enn privat ansatte*”<sup>127</sup>. Det ble lagt vekt på at politimannen i kraft av sin stilling var avhengig av en større grad av tillit fra allmennheten enn mange andre yrker. Lagmannsretten synes her å legge til grunn at det kan foretas et generelt skille mellom offentlig og privat sektor på bakgrunn av tillitsmomentet.

---

<sup>122</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102

<sup>123</sup> *Ibid.*, s. 104

<sup>124</sup> Rt. 1982 s. 1729, s. 1739

<sup>125</sup> Ahmed mfl. mot Storbritannia, Vogt mot Tyskland og EMDs dom 7. juli 2015 Rekvényi mot Ungarn

<sup>126</sup> EMDs dom 9. oktober 2012 Szima mot Ungarn

<sup>127</sup> LB-2017-035146

Juridisk teori synes å være av en annen oppfatning enn denne generelle uttalelsen fra lagmannsretten. Eggen og Olsen legger til grunn at det ikke kan foretas et generelt skille hvorav det stilles strengere krav til offentlig ansattes ytringer<sup>128</sup>. Eggen fremhever at kommersialiseringen av offentlige tjenester har visket ut grunnlaget for et slikt skille.

Det synes lite hensiktsmessig å anvende et klart skille mellom stillinger i offentlig og privat sektor. Tillitsmomentet som fremheves i rettspraksis gjør seg gjeldende i både offentlig og privat sektor, for ulike typer arbeidsoppgaver. Eksempelvis vil tilliten til nøytral saksbehandling undergraves dersom en ansatt i NAV fremmer rasistiske eller diskriminerende ytringer på Facebook. På samme måte vil tilliten til en miljøorganisasjons verdimeslige grunnlag kunne undergraves dersom en ansatt publiserer et Twitterinnlegg der det påstås at klimaendringene ikke er menneskeskapt og at det ikke foreligger grunnlag for å ta vare på miljøet. Det avgjørende må være den tillit arbeidstaker er avhengig av for å utøve sin funksjon, ikke hvilken sektor vedkommende er ansatt i. Det legges med dette til grunn at det ikke kan foretas et systematisk skille hvorav det stilles strengere lojalitetskrav til offentlig ansatte.

## 5.7 Formålet med ytringen

Tradisjonelt sett har også ytringens formål vært en del av lojalitetsvurderingen. Det er nærliggende å legge til grunn at arbeidsgiver vil føle et større behov for å reagere overfor ytringer fremmet av en arbeidstaker som har motiv om å skade virksomheten.

Utgangspunktet etter ordlyden i Grl. §100 og EMK artikkel 10 er at alle ytringer skal nyte det samme vernet uavhengig av hvilket motiv som ligger til grunn for ytringen.

Det følger likevel av forarbeidene til Grunnloven §100 at formålet med ytringen vil kunne ha selvstendig betydning for lojalitetsvurderingen<sup>129</sup>. Justisdepartementet viser til skillet mellom uttalelser som har til formål å skade virksomheten og uttalelser som ytres med formål om å belyse samfunnsdebatten eller bedre forhold på arbeidsplassen. Departementet synes her å legge vekt på ytringsfrihetens begrunnelser. Dette innebærer at ytringer med formål i tråd med de hensyn ytringsfriheten søker å fremme vil ha et sterkere vern av ytringsfriheten.

---

<sup>128</sup> Eggen, 2004 s. 10 og Olsen, 2014 s. 263

<sup>129</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105

Spørsmålet er ikke i særskilt grad behandlet av Høyesterett eller EMD.

I juridisk teori legger Elvestad vekt på at det vil være vanskelig å håndheve en regel som baseres på arbeidstakers formål med ytringen<sup>130</sup>. Hun legger til grunn at arbeidstakers formål med ytringen bare vil få særskilt betydning i de tilfeller der arbeidstaker har en ond hensikt og denne fremgår som det primære formål. Olsen er av den samme oppfatningen og viser til at arbeidstakers formål med ytringer på sosiale medier ofte vil være å ”*luften egne og umiddelbare følelser*”<sup>131</sup>. Han viser til at slike ytringer ikke har til formål å være en del av den offentlige debatten, noe som tilsier at ytringene ikke vil ha krav på like mye vern.

På sosiale medier vil det ikke alltid være like enkelt å identifisere arbeidstakers formål med ytringen. Det er ikke alltid arbeidstaker selv har tenkt gjennom dette, sett i lys av at ytringene ofte har en særlig spontan karakter. På bakgrunn av at sosiale medier er et forum preget av umiddelbarhet og ubetenksomhet, synes det hensiktsmessig at ytringens formål ikke tillegges særlig vekt foruten de tilfeller der det fremstår klart at arbeidstaker har til formål å skade virksomheten.

---

<sup>130</sup> Elvestad, 2011 s. 140

<sup>131</sup> Olsen, 2014 s. 260

## 6 Skaper sosiale medier behov for nye vurderinger?

I lys av det som er gjennomgått i kapittel 5 kan det stilles spørsmålstegn ved hvorvidt den tradisjonelle lojalitetsvurderingen evner å regulere ytringer på sosiale medier på en god måte. Det kan med dette stilles spørsmål ved hvorvidt sosiale medier skaper behov for et skjerpet krav til lojalitet og klarere rettslig regulering.

### 6.1 Skjerpet lojalitetskrav for ytringer på sosiale medier?

Som nevnt i avsnitt 5.1, vil kravet til lojalitet skjerpes i takt med ytringens skadepotensiale. Dette er et moment som særlig aktualiseres for ytringer på sosiale medier i kraft av å være et nytt og relativt uoversiktlig forum med stort spredningspotensiale. Det kan med dette stilles spørsmål ved hvorvidt det at ytringene er skriftlige og den store spredningsfaren ved sosiale medier tilsier at det må legges til grunn et skjerpet lojalitetskrav.

I forarbeidene til Grl. §100 uttaler Justisdepartementet at det kan foreligge særtrekk ved et medium som rettfærdiggjør særskilte begrensninger i ytringsfriheten<sup>132</sup>. Det legges til grunn at uønskede virkninger av ytringer kan ha sammenheng med hvilket medium den som ytrer seg benytter seg av. Departementet synes med dette å forutsette at vurderingen av ytringsfrihetens rammer må tilpasses mediets skadepotensiale.

Det samme synspunktet legges til grunn av Høyesterett, som i en dom fra 1969 kom med en generell uttalelse om at ”*valget av forum kan medføre varierende krav til den form og uttrykksmåte de kan bruke*”<sup>133</sup>. Det gis uttrykk for at graden av lojalitet som kreves vil måtte ses i lys av hvilket forum ytringen er fremmet i. En slik differensiering praktiseres også av EMD. I avgjørelsene Jersild mot Danmark, Murphy mot England og Morissens mot Belgia ble det lagt vekt på at ytringene ble fremsatt i et særskilt virkningsfulle medium<sup>134</sup>. EMD uttaler at ytringer i særlig virkningsfulle medium representerer et større skadepotensiale for arbeidsgiver ved at de når ut til og påvirker et større antall mottakere. Rettspraksis fra

---

<sup>132</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 26

<sup>133</sup> Rt. 1969 s. 1129, s. 1134

<sup>134</sup> EMDs sak 3. mai 1988 Morrisens mot Belgia, EMDs sak 23. september 1994 Jersild mot Danmark og EMDs sak 10. juli 2003 Murphy mot Irland

Høyesterett og EMD kan med dette tas til inntekt for at lojalitetskravet skjerpes for medier med større skadepotensiale.

Dette legges også til grunn i Politisaken fra lagmannsretten<sup>135</sup>. I dommen ble det lagt vekt på at politimannens ytringer var fremsatt på Facebook, et forum med stort spredningspotensial. Det ble i denne sammenhengen uttalt at i et ” så *vidt stort forum som det her er tale om, må A, som andre i politiet, utvise varsomhet med hvordan han uttrykker seg og omtaler grupper eller enkeltpersoner*”. Uttalelsen kan tas til inntekt for at det kan stilles et strengere lojalitetskrav til arbeidstakers ytringer på Facebook.

Synspunktene fra rettspraksis og underrettspraksis videreføres av Olsen i juridisk teori. Han uttaler i denne sammenheng at ” *skadepotensialet ved ytringer på sosiale medier tilsier således etter min mening snarere skjerpede krav til arbeidstakernes bruk av sosiale medier, og bør være et moment som etter omstendighetene kan tilsi at ytringer på sosiale medier i sin alminnelighet bør bedømmes strengere enn for eksempel tilsvarende muntlige ytringer*”. Dette tilsier at arbeidstakers ytringsfrihet nyter et svakere på sosiale medier.

I en undersøkelse fra Statistisk sentralbyrå fra 2017, bruker 90% av alle norske personer mellom 9 og 79 år internett som massemedium hver eneste dag<sup>136</sup>. Av disse personene hadde 73% vært innom Facebook og 53% andre sosiale medier. Til sammenligning benytter bare 62% seg av fjernsyn. Det er med dette nærliggende å legge til grunn at sosiale medier utgjør det mest virkningsfulle mediet i dagens samfunn og at det med dette, i lys av rettspraksis og forarbeider, bør stilles et strengere krav til lojalitet for ytringer på sosiale medier.

Når en ytring fremsettes på sosiale medier har avsender i realiteten liten eller ingen kontroll over spredning og mottakerkrets. Muligheten for å dele andres innlegg og skjermdumper har ført til at vi står overfor en ytringskanal med et svært stor spredningsfare. Ytringene er tilgjengelige 24 timer i døgnet og forsvinner ikke før avsender velger å fjerne de. Selv da kan ytringen fortsette å spre seg via skjermdumper og retweets<sup>137</sup>. Dersom en arbeidstaker publiserer en ytring til skade for arbeidsgiver, risikerer arbeidsgiver med dette at ytringen fortsetter å skade virksomheten i svært lang tid, utover en langt større krets av mottakere enn

---

<sup>135</sup> LB-2017-35146

<sup>136</sup> Norsk mediebarometer 2017, Statistisk sentralbyrå

<sup>137</sup> Videreformidling av andres innlegg på egen Twitterprofil

det som var tiltenkt. Sosiale medier utgjør med dette et enormt skadepotensiale, noe som taler for at det er behov for et skjerpet lojalitetskrav.

Sett i lys av forarbeider, rettspraksis og juridisk teori, legges det med dette til grunn at det kan stilles et strengere lojalitetskrav til ytringer på sosiale medier i lys av det store skadepotensialet.

## **6.2 Skaper sosiale medier et sterkere behov for regulering?**

Som oppgaven har vist, er det grunnleggende utgangspunktet at arbeidstakere, som alle andre borgere, nyter vern av ytringsfriheten til å ytre seg og engasjere seg i den offentlige debatten. Arbeidstakere møter imidlertid begrensninger gjennom arbeidsforholdet. Disse grensene er i stor grad basert på ulovfestet rett som ikke er tilpasset sosiale mediers særtrekk. Rettskildene er begrenset og baserer seg i stor grad på situasjoner der arbeidstaker ytrer seg på tradisjonelle medier. For både arbeidstakere og arbeidsgivere kan det være vanskelig å få et klart bilde av hvor grensene går. Uttalelser på sosiale medier som i utgangspunktet kun var ment å deles med arbeidstakers vennekrets kan utgjøre en offentlig ytring og med dette komme i konflikt med lojalitetsplikten. I kraft av å være et forum uten filter, vil det i en større skala enn for tradisjonelle medier være rom for ytringer med et illojalt innhold eller en illojal form. Det er med dette nærliggende å legge til grunn at problemstillinger knyttet til lojalitet og ytringsfrihet får en større betydning enn tidligere. Dette gjør seg også gjeldende på bakgrunn av at kanaler som Facebook og Twitter i mye større grad enn tradisjonelle medier skaper risiko for assosiasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På den ene siden vil sosiale medier i mye større grad enn tradisjonelle medier åpne for spontane og lite gjennomtenkte ytringer, noe som tilsier et lempeligere lojalitetskrav og gir arbeidsgiver mindre rom for å gripe inn overfor arbeidstakers ytringer. På den andre siden har sosiale medier et enormt skadepotensiale. Dette tilsier at det må legges til grunn et skjerpet krav til lojalitet. Sosiale medier skaper med dette vanskelige grensedragninger.

I media er det blitt gitt uttrykk for at sosiale medier i økende grad bringer norske arbeidstakere i konflikt med arbeidsgiver<sup>138</sup>. En uklar rettstilstand kan ha en hemmende

---

<sup>138</sup> <https://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/flere-mister-jobben-etter-facebook-oppdateringer/6809514.html>: sitert 12.04.18

funksjon for ytringsfriheten og trenere dens underliggende hensyn. Dersom arbeidstaker i frykt for å bli rammet av arbeidsrettslige sanksjoner avstår fra å ytre seg, vil dette kunne gå på bekostning av hensynet til allmennheten og samfunnsdebatten.

Ytringsfrihetskommisjonen uttalte i forarbeidene til Grl. §100 at ” *uklare regler og/ eller vanskelig tilgjengelige prinsipper utviklet av domstolene kan ha en uønsket dempende effekt («chilling effect») på det offentlige ordskiftet* ”<sup>139</sup>. Det er grunn til å tro at dette er tilfellet for dagens rettstilstand. Det kan eksempelvis ses hen til en undersøkelse fra Infact i 2014, hvorav 72% av de spurte arbeidstakerne fra Politiets Fellesforbund ga uttrykk for en forståelse av at lojalitetsplikten står sterkere enn den ansattes ytringsfrihet på deres fagområde<sup>140</sup>. I undersøkelsen ble frykten for arbeidsrettslige sanksjoner trukket frem som en utløsende faktor. Dette trekker i retning av at dagens regelverk fremstår uklart eller lite tilgjengelig for arbeidstakere. Dette understrekes av at problemstillingen har vært særlig aktualisert i media den siste tiden. Det kan ses hen til den mye omtalte Malkenes-saken<sup>141</sup>. I saken hadde en lærer kommet med uttalelser under et fjernsynsprogram som skoleledelsen mente var egnet til å krenke elever ved skolen. I etterkant av ytringene ble det iverksatt forundersøkelser for personalsak, men personalsak ble ikke fremmet. I kjølvannet av saken har partiet Rødt krevd høring om ytringsfriheten i skolen, samtidig som det stadig dukker opp flere eksempler på saker der ansatte har opplevd at ytringsfriheten knebles av frykten for sanksjoner fra arbeidsgiver<sup>142</sup>.

Under revisjonen av Grl. §100 uttalte Ytringsfrihetskommisjonen at det er ” *utilfredsstillende at ytringsfrihet i så stor grad er ulovfestet og delvis underutviklet* ”<sup>143</sup>. Kommisjonen la frem tre ønskelige initiativ på lovs nivå, ett av forslagene var å lovfeste varslingsinstituttet. Dette ga seg senere utslag i varslingsreglene i arbeidsmiljøloven fra 2017. Et annet av forslagene var et lovgivningsalternativ med en nærmere definisjon om avklaring av hva som ligger i begrepet illojalitet. Kommisjonen ga uttrykk for at klarheten rundt lojalitetsbegrepet er så stor at det foreligger behov for lovgivning.

---

<sup>139</sup> NOU 1999:27, s. 121

<sup>140</sup> Ytringsfrihet for offentlig ansatte i Oslo og Akershus, Infact 2014

<sup>141</sup> <https://www.nrk.no/norge/aviser/-skole-har-satt-i-gang-prosess-mot-laerer-etter-debatt-1.14011993>: sitert 09.05.18

<sup>142</sup> <https://www.dagsavisen.no/innenriks/rodt-krever-horing-om-ytringsfrihet-i-osloskolen-etter-malkenes-saken-1.1132935>: sitert 09.05.18

<sup>143</sup> NOU 1999:27, s. 252

I en arbeidsgrupperapport fra Arbeids- og sosialdepartementet fra 2005 gis det uttrykk for at det bør vedtas nye regler om ansattes yringsfrihet<sup>144</sup>. Det uttales i denne sammenheng at ” *Det er et klart behov for at loven gir bedre veiledning til arbeidstakere og arbeidsgivere med hensyn til retten til å ytre seg og ikke minst yringsfrihetens grenser. Videre kan lovregulering ha en signalverdi ved at loven gir uttrykk for at arbeidstakere har yringsfrihet, at denne yringsfriheten skal stå sterkt og at yringsfrihet er et spørsmål som skal settes på dagsordenen og prioriteres i virksomhetene* ”<sup>145</sup>. Arbeidsgruppen understrekte her at en slik lovgivning bør gjelde arbeidstakers yringsfrihet i sin alminnelighet, ikke bare i varslings situasjonen.

I forarbeidene til varslingsreglene forkastet Justisdepartementet arbeidsgruppens forslag om en generell bestemmelse om arbeidstakers yringsfrihet<sup>146</sup>. Det ble vist til at høringsrunden ga uttrykk for at det formulerte forslaget ikke var egnet til å gi arbeidstaker forutberegnelighet eller veiledning. Bestemmelsen kunne gi inntrykk av å gi arbeidstaker en snevrere yringsfrihet. Justisdepartementet var videre av den oppfatning at det ville være vanskelig å komme frem til et bedre alternativ til lovtekst. Det ble med dette konkludert med at det ikke skulle legges frem et forslag om en generell bestemmelse om arbeidstakers yringsfrihet.

Det er per 9. mai 2018 ikke fremmet et nytt lovforslag om særregulering av arbeidstakers yringsfrihet. Det synes med dette nærliggende å legge til grunn at Justisdepartementets holdning til en generell bestemmelse om arbeidstakers yringsfrihet i forarbeidene til varslingsreglene, ikke er endret til tross for en betydelig samfunnsutvikling på området.

Sett i lys av det som er gjennomgått i oppgaven er det nærliggende å legge til grunn at det i dagens samfunn foreligger et enda mer prekært behov for rettslig regulering av ansattes generelle yringsfrihet enn situasjonen var i 2006, da det ble besluttet å forkaste et forslag om generell regulering. Det foreligger derfor etter min mening behov for en generell bestemmelse som statuerer arbeidstakers grunnleggende yringsfrihet samt en definisjonsbestemmelse av arbeidsrettslig lojalitet. Det er ikke sikkert at en slik bestemmelse isolert sett får stor selvstendig betydning. Det er likevel klart at en slik bestemmelse kunne statuert et grunnleggende utgangspunkt og ført til en større bevisstgjøring i arbeidslivet.

---

<sup>144</sup> Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeidsgrupperapport om ansattes yringsfrihet, 2005, s.10

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 7



## **7 Litteraturliste**

### **7.1 Lover og traktater**

Lov 17.mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov

Lov 10. april 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett

Lov 20. mai 2005 om straff

Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen).

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter)

### **7.2 Forarbeider**

Ot. prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., 29.august 1975

Innst.O.nr.51 (1998-1999), Innstilling frå justiskomiteen om lov om styrking av menneskerettane si stilling i norsk rett (menneskerettsloven), 3. mars 1999

NOU 1999:27” Ytringsfrihed bør finde Sted” Forslag til ny Grunnlov § 100, 22. september 1999.

St. meld. nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven §100, 19. mars 2004

Ot. prp. nr. 90 (2003-2004) Om lov om straff, 2. juli 2004

Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) Om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling), 9. juni 2006

NOU 2011: 12 Ytringsfrihet og ansvar i en ny mediehverdag, 15. juni 2011

## **7.3 Juridisk litteratur**

### **7.3.1 Bøker**

Dege, Jan Tormod, Den individuelle arbeidsrett del 1, Minerva, Oslo, 2009

Eckhoff, Torstein, Rettskildelære, Universitetsforlaget, Oslo, 2001, 5. utgave

Eggen, Kyrre, Ytringsfrihet, Cappelen Akademisk Forlag, Oslo, 2002, 1. utgave

Fougner, Jan, Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt, Universitetsforlaget, Oslo, 2016, 2. Utgave

Fougner, Jan mfl., Arbeidsmiljøloven – lovkommentar, Universitetsforlaget, Oslo, 2018, 3. utgave

Jakhelln, Henning, Oversikt over arbeidsretten, Arbeidsrett.no, Oslo, 2006, 4. utgave

Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, Individuell arbeidsrett, Gyldendal Juridisk, 2016, 2. utgave

Nygaard, Nils, Rettsgrunnlag og standpunkt, Universitetsforlaget, Bergen 2004, 2. utgave

Wessel-Aas, Jon, Jus og sosiale medier, Kommuneforlaget, Oslo, 2015, 2. utgave

### **7.3.2 Juridiske artikler**

Eggen Kyrre, Ansattes ytringsfrihet – Rettslige bånd eller gyldne lenker?, Arbeidsrett 2004 s. 2-23, 2004

Eggen, Kyrre, Ansattes ytringsfrihet, Det 38. nordiske Juristmøte 2008 s. 123-141, 2008

Elvestad, Maren, Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold, Arbeidsrett 2011 s. 130-142, 2011

Eskeland, Ståle, Ytringsfrihet og arbeidsforhold, Tidsskrift for rettsvitenskap, side 853-902, 1982

Jakhelln Henning, Ytringsfrihet i arbeidsforhold, TemaNord 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern s.47-128, 2004

Olsen, Audun, Ansattes ytringsfrihet i sosiale medier, Arbeidsrett 2014 s. 250-265, 2014

Sunde, Inger Marie, Økosystemeffekten – Om personvernet på sosiale medier, Lov og Rett 2013 nr. 1 side 85-102, 2013

Thorkildsen Tarjei, Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier, Likes, jus og etikk i sosiale medier for Spekter.no, 2013

Wessel, Aas Jon og Alf Kåre Knudsen, Kan arbeidsgiver nekte deg” venner” på Facebook, lederne.no, 2011

## **7.4 Rettspraksis**

### **7.4.1 Høyesterett**

Rt. 1969 s. 1129

Rt. 1982 s. 1729

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 1997 s. 1821

Rt. 2002 s. 764

Rt.2000 s. 996

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2003 s. 928

Rt. 2003 s. 1190

Rt. 2003 s. 1614

Rt. 2004 s. 764

Rt. 2010 s. 143

#### **7.4.2 EMD**

Ahmed m.fl.mot Storbritannia, 2. september 1998

Bowman mot Storbritannia, 19. februar 1998

De Haes og Gijssels mot Belgia, 24. februar 1997

Fuentes Bobo mot Spania, 29.februar 2000

Handyside mot Storbritannia, 7. desember 1976

Jersild mot Danmark 23. september 1994

Lingens mot Østerrike, 8. juli 1986

Morrisens mot Belgia, 3. mai 1988

Murphy mot Irland 10. juli 2003

Palomo Sánchez mot Spania, 12. September 2011

Rekvènyi mot Ungarn, 7. juli 2015

Rommelfanger mot Tyskland, 9. juni 1989

Sunday Times mot Storbritannia, 26. april 1979

Szima mot Ungarn, 9. oktober 2012

Vogt mot Tyskland 26. september 1995

### **7.4.3 Lagmannsretten**

LB-2015-24004

LB-2016- 78074

LB-2017-35146

## **7.5 Forvaltningspraksis**

Sivilombudsmannens årsmelding dokument nr. 4 (1995-1996)

SOMB-2002-1

SOMB-2005-887

SOMB-2011- 2740

SOMB-2014-91

SOMB- 2015- 1206

## **7.6 Andre kilder**

### **7.6.1 Undersøkelser/rapporter**

Statistikk for antall arbeidsforhold i Norge, Statistisk sentralbyrå per 7. mai 2018

Statistikk for antall brukere på sosiale medier i Norge, IPOS SoMe Tracker per 7. mai 2018

Norsk mediebarometer 2017, Statistisk sentralbyrå

Ytringsfrihet for offentlig ansatte i Oslo og Akershus, Infact 2014

Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeidsgrupperapport om ansattes ytringsfrihet, 2005

## 7.6.2 Avisartikler

Aas, Reinholdt Tarald, ”Får ikke være Facebookvenner”, Fædrelandsvennen, 24.03.2011, <https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/8zKWw/Far-ikke-vare-Facebook-venner>: sitert 11.04.18

Andreassen, Trine, ”Rødt krever høring om ytringsfrihet i osloskolen etter Malkenes-saken”, Dagsavisen, 20.04.18, <https://www.dagsavisen.no/innenriks/rodt-krever-horing-om-ytringsfrihet-i-osloskolen-etter-malkenes-saken-1.1132935>: sitert 09.05.18

Helljesen, Vilde, ”Støre med kraftig kritikk av Listhaug: – Nedverdiggende, lavnivå og veldig trist”, NRK, 10.03.18, <https://www.nrk.no/norge/jonas-gahr-store-med-kraftig-kritikk-av-sylvi-listhaug--opporende-og-veldig-trist-1.13954441>: sitert 27.03.18

Johansen, Per Anders, ”To av tre rektorer: Får ikke snakke åpent om norske skoler”, 4. mars 2015, <https://www.aftenposten.no/norge/i/1r9X/To-av-tre-rektorer-Far-ikke-snakke-apent-om-norske-skoler>: sitert 12.04.18

Johnsen, Alf Bjarne, ”Listhaug-bråket: Nå vil Erna Solberg temme statsrådenes Facebook-ytringer”, VG, 23.03.18, <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/OneGrE/listhaug-braaket-naa-vil-erna-solberg-temme-statsraadenes-facebook-ytringer>: sitert 27.03.18

Lepperød, Trond, ”Flere mister jobben etter Facebook-oppdateringer”, 13.05.14, <https://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/flere-mister-jobben-etter-facebook-oppdateringer/6809514.html>: sitert 12.04.18

Riaz, Wasim, ”Pegidaleder (54) mister deltidsjobben sin”, Aftenposten, 23.01.15, <https://www.aftenposten.no/osloby/i/RxER5/Pegida-leder-54-mister-deltidsjobben-sin>: sitert 12.02.18

Riaz, Wasim, Islamkritisk lærer ble byttet ut, Aftenposten, 13.01.2015 <https://www.aftenposten.no/osloby/i/nBaJ/Islamkritisk-larer-ble-byttet-ut>: sitert 12.02.18

Ruud, Solveig, ”Listhaug møtes med mistillit etter å ha tatt ordet «unnskyld» 17 ganger i sin munn”, Aftenposten, 15.03.1, <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/0EXazJ/Listhaug-motes-med-mistillit-etter-a-ha-tatt-ordet-unnskyld-17-ganger-i-sin-munn>: sitert 27.03.18

Selmer-Andersen, Per Christian, ”Politimann fikk sparken for å kalle Jens Stoltenberg ”krapyl”, Aftenposten, 01.09.13, <https://www.aftenposten.no/norge/i/0qoB/Politimann-fikk-sparken-for-a-kalle-Stoltenberg-krapyl>: sitert 09.02.2018

Zander, Ines Margot, ”Aviser: Skole har satt i gang ”prosess” mot lærer etter debatt”, NRK, 18.04.18, <https://www.nrk.no/norge/aviser -skole-har-satt-i-gang- prosess -mot-laerer-etter-debatt-1.14011993>: sitert 09.05.18