

Grensen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold

Med hovedvekt på ytringer som ikke angår arbeidsforholdet

Kandidatnummer: 58

Antall ord: 14 680



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1. juni 2018

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	2
1.1 Tema og problemstilling – presisering og avgrensning.....	2
1.2 Rettskilder og metode.....	4
1.3 Videre oppbygging	5
2 Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold – rettslige rammer	6
2.1 Innledning.....	6
2.2 Arbeidsmiljøloven – debatt om lovfesting av ansattes ytringsfrihet	6
2.3 Rettslig utgangspunkt	7
2.4 Lojalitetsplikten som begrensning i ansattes ytringsfrihet	9
2.5 Grunnleggende hensyn	10
2.5.1 Innledning.....	10
2.5.2 Hensynet til arbeidstaker og allmennheten.....	11
2.5.3 Hensyn til arbeidsgiver og virksomheten	11
3 Ytringer som ikke angår arbeidsforholdet	13
3.1 Innledning og utgangspunkter	13
3.2 Ytringens skadeevne og spredningsfare	14
3.3 Identifikasjons- og assosiasjonsfare	18
3.4 Ytringens innhold	20
3.5 Ytringens form mv.	23
3.6 Ytringen strider mot virksomhetens formål	26
3.6.1 Virksomhetens formål som moment i lojalitetsvurderingen	26
3.6.2 Vitenskapelig ansatte.....	28
3.6.3 Lærere.....	30
3.6.4 Polititjenestemenn	32
3.6.5 Sammenfatning og paralleller.....	34
3.7 Momentenes vekt og betydning.....	36
4 Ytringer som angår virksomhetens forhold	37
4.1 Innledning.....	37
4.2 Lojalitetsvurderingen – en sammenligning	37
5 Avsluttende bemerkninger.....	44
Kildeliste	45

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling – presisering og avgrensning

Ytringsfrihet er en menneskerettighet som står sterkt i et demokratisk samfunn. Friheten tilhører enhver, og gjelder således også for arbeidstakere. Et arbeidsforhold medfører imidlertid særskilte begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet. Den kan begrenses av blant annet lovbestemt taushetsplikt, avtale, arbeidsgivers styringsrett og lojalitetsplikt. Det er begrensningen i arbeidstakers ytringsfrihet grunnet lojalitetsplikt som behandles i denne masteroppgave. I hovedtrekk innebærer lojalitetsplikten at arbeidstaker plikter å handle i tråd med arbeidsgivers interesser.¹ Dette betyr at arbeidstaker ikke står helt fritt i sine ytringer, og spørsmålet som reises er når arbeidstakers ytringer blir ansett illojale.

Ved vurderingen av arbeidstakers ytringer foretas en avveining mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten. Rettskildebildet viser at denne avveiningen er vanskelig både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er vurderingen av hva som skal til for at en ytring anses illojal i relasjon til ansettelsesforholdet som er problemstillingen i denne oppgaven.

I rettslig sammenheng bør det trekkes et skille mellom ytringer og handlinger. Skillet fremgår ikke klart av rettspraksis. I juridisk teori er det imidlertid forsøkt å trekke frem kriterier som kjennetegner ytringer. For eksempel bør en ytring ha til hensikt å kommunisere informasjon og ideer med mottakerne og kommunikasjonshensikten må være synbar for omverdenen.² Enkelte ytringer har en mer symbolsk karakter, for eksempel det å kle seg i uniform. I slike tilfeller kan det være vanskelig å vurdere om ytringen har en synbar kommunikasjonshensikt.³ Oppgaven vil ikke gå nærmere inn på dette skillet. Begrepet ytringer vil i det videre i hovedsak brukes om skriftlige og muntlige utsagn som publiseres eller fremsettes i aviser, sosiale medier, foran et publikum eller lignende.

I forarbeidene skilles det mellom ytringer som karakteriseres som varsling og ytringer av politisk eller faglig karakter.⁴ Ytringer som anses som varsling er lovregulert i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.⁵ Det fremgår av aml. § 2A-1 at arbeidstakere har rett til å varsle

¹ Nærmere redegjørelse i punkt 2.4.

² Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet. Vernet om ytringsfriheten i norsk rett*, Oslo 2002, s. 688.

³ *Ibid.* s. 682-688.

⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

⁵ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.)

om «kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet» såfremt fremgangsmåten er «forsvarlig». Med «kritikkverdige forhold» menes brudd på straffbare forhold, lovbestemte forbud og påbud, samt brudd på retningslinjer og andre alminnelige standarder.⁶ Forsvarlighetskravet skal «ivareta arbeidsgivers/virksomhetens saklige og tungtveiende interesser som i særlige tilfeller ikke bør vike for hensynet bak ytringsfriheten».⁷ Forsvarlighetsvurderingen vil følgelig ha likhetstrekk med lojalitetsvurderingen. Det gjøres imidlertid særskilte vurderinger i varslingstilfeller og vurderingen skal ta i betraktning andre hensyn. På dette grunnlag er varsling å anse som et eget emne. Det avgrenses mot dette.

Ytringer som kan karakteriseres som politiske, faglige eller sosiale er imidlertid ikke lovfestet og reguleres på ulovfestet grunnlag. Det er denne type ytringer som vil behandles.

Det går også et skille mellom ytringer som angår arbeidsforholdet og ytringer som ikke angår arbeidsforholdet. Varsling om kritikkverdige forhold, uttalelser om virksomhetens ressursbruk eller organisering og utsagn om virksomhetens drift er eksempler på ytringer som gjelder arbeidsforholdet. Utsagn som skildrer arbeidstakerens personlig meninger om blant annet politiske, sosiale og etiske forhold utenfor arbeidsplassen vil være ytringer som ikke direkte angår arbeidsforholdet.

Oppgaven vil i hovedsak behandle ytringer som ikke direkte angår arbeidsforholdet. Det er ved denne type ytringer at grensen mellom lojalitet og ytringsfrihet er særlig vanskelig å trekke, ettersom lojalitetsplikten bare skal begrense den ansattes ytringsfrihet der dette er av tilstrekkelig betydning for arbeidsforholdet. Likevel viser rettspraksis og mediebildet at slike begrensninger forekommer. Samfunnet viser også tendenser til at stadig flere velger å ytre seg offentlig. Dette kan skyldes den teknologiske utviklingen og da spesielt fremveksten av sosiale medier. Det kan også hevdes at det stadig er flere med ekstreme og kontroversielle meninger som velger å ytre seg og da særlig med tanke på religion og innvandring. Dette skaper kompliserte avveininger mellom ytringsfrihet og lojalitet til arbeidsgiver. På dette grunnlag står gjerne ytringsfriheten og lojalitetsplikten i et enda sterkere spenn enn tidligere.

I enkelte tilfeller kan det være vanskelig å vurdere om en ytring angår arbeidsforholdet eller ikke. Det er følgelig en glidende overgang mellom dem.⁸ På dette grunnlag vil ytringer som

⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37.

⁷ *Ibid.* s. 38.

⁸ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006, s. 305.

angår arbeidsforholdet og som er av faglig eller politisk karakter også tas med i oppgaven. Dette vil også bidra til et mer helhetlig bilde av temaet.

1.2 Rettskilder og metode

Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser om ansattes yringsfrihet og grensen mellom lojalitet og yringsfrihet.⁹ Grensen må trekkes etter en konkret og skjønnsmessig vurdering. Av denne grunn vil rettspraksis være en sentral rettskilde. Den høyesterettspraksis som vurderer grensen er imidlertid sparsom. Det er derfor nødvendig å se hen til underrettspraksis, og da særlig avgjørelser fra lagmannsretten.

Avgjørelsene som omtales vil i hovedsak gjelde ileggelse av arbeidsrettslige reaksjoner i form av oppsigelse eller avskjed etter aml. §§ 15-7 og 15-14 eller andre bestemmelser om opphør i arbeidslovgivningen.¹⁰ Oppgaven vil ikke gå nærmere inn på disse reglene. Avgjørelsene vil brukes for å vurdere grensen mellom yringsfrihet og lojalitet, og hva som er avgjørende for at en ytring skal anses illojal.

Yringsfriheten er lovfestet i Grunnloven § 100.¹¹ Den er også vernet gjennom Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) § 10 og De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (SP) § 19. Disse regler er det rettslige utgangspunktet.

Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) håndhever brudd på EMK. Høyesterett har presisert at norske domstoler må forholde seg til EMDs avgjørelser.¹² Disse avgjørelser vil derfor være en viktig rettskilde.

Det er lagt til grunn at SP ikke gir større vern enn EMK.¹³ Det er ikke opprettet organer som håndhever konvensjonen, og det foreligger derfor ikke relevant rettspraksis. Av denne grunn vil ikke SP art. 19 omtales i det videre.

⁹ Nærmere om dette i kapittel 2.

¹⁰ For eksempel lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv., lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (opphevet) og sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 (opphevet).

¹¹ Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (GrL.).

¹² Rt. 2005 s. 833 avsnitt 45.

¹³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 11.

I arbeidsrettslige sammenheng står norsk og svensk rett nær hverandre. Til tross for mindre forskjeller vil det være interessant å se svenske domstolars vurdering av grensen mellom ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Det skal påpekes at en fullstendig sammenligning mellom norsk og svensk rett vil være utenfor oppgavens rekkevidde. Den aktuelle praksis er hentet fra Arbetsdomstolen som er en statsfinansiert særdomstol med likhetstrekk til den norske Arbeidsretten.¹⁴

Videre i oppgaven vil rettsdogmatisk metode anvendes og oppgaven vil således forsøke å klarlegge gjeldende rett. Avslutningsvis vil det gis enkelte rettspolitiske betraktninger.

1.3 Videre oppbygging

Oppgaven deles inn i fem hovedkapitler. Kapittel 2 vil gjennomgå de rettslige rammene for ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold. Dette er et viktig bakteppe for vurderingene i kapittel 3 og 4.

Kapittel 3 omhandler arbeidstakers ytringer som ikke angår arbeidsforholdet. Kapitlet deles inn etter momentene som inngår i lojalitetsvurderingen. Avslutningsvis vil momentene vurderes i sammenheng. I kapittel 4 redegjøres det for ytringer som angår arbeidsforholdet. Vurderingene vil i stor grad være sammenfallende med det gjennomgåtte i kapittel 3. Det vil derfor bare knyttes bemerkninger til forskjeller, samt redegjøres for forhold som gjør seg særskilt gjeldende i denne sammenheng. Dette vil gjøres betydelig kortere enn kapittel 3.

I kapittel 5 gis noen avsluttende bemerkninger til rettstilstanden og enkelte rettspolitiske betraktninger.

¹⁴ <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=2&lngLangID=1> (Nedlastet 26.02.2018).

2 Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold – rettslige rammer

2.1 Innledning

Ansattes ytringsfrihet er ikke særskilt regulert i arbeidsmiljølovgivningen. Det rettslige utgangspunkt er derfor at ansatte har ytringsfrihet på lik linje med andre borgere etter GrL § 100.¹⁵ Grensen mellom ytringsfrihet og lojalitet har imidlertid vist seg å være vanskelig å trekke for partene i et arbeidsforhold.¹⁶ Av hensyn til forutberegnelighet både for arbeidsgiver og arbeidstaker har det derfor vært diskutert om reglene i større grad burde være lovfestet. Denne debatten gjennomgås kort i punkt 2.2.

Videre redegjøres det nærmere for det rettslige utgangspunkt i punkt 2.3, mens lojalitetsplikten som begrensning gjennomgås i punkt 2.4. Endelig vil det i punkt 2.5 trekkes frem hensyn som skal tas i betraktning når lojalitetsplikten skal vurderes opp mot ytringsfriheten.

2.2 Arbeidsmiljøloven – debatt om lovfesting av ansattes ytringsfrihet

Verken den opphevede arbeidsmiljøloven fra 1977 eller nåværende arbeidsmiljølov inneholder bestemmelser om arbeidstakeres ytringsfrihet og lojalitetsplikt.¹⁷

Forut for grunnlovsendringene i 2004 begynte diskusjonen om lovfesting av ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Ytringsfrihetskommisjonen anså det som lite hensiktsmessig å lovfeste ansattes ytringsfrihet i Grunnloven.¹⁸ Justis- og politidepartementet og Stortinget delte dette synspunkt.¹⁹ I et forsøk på å klargjøre arbeidstakeres ytringsfrihet, reiste likevel Ytringsfrihetskommisjonen forslag om at begrepet «illojalitet» burde bli nærmere avklart eller definert i lov.²⁰ I den påfølgende St.meld.nr.26 (2003-2004) stiller departementet seg kritisk til en slik lovfesting ettersom det vil være «usikkert hvor langt lovgivning om ansattes ytringsfrihet kan fjerne usikkerheten som fortsatt vil knytte seg til avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten».²¹ Departementet var likevel positive til lovregulering av såkalt «whistle

¹⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

¹⁶ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 108.

¹⁷ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (opphevet).

¹⁸ NOU 1999: 27 s. 128.

¹⁹ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 107 og Innst. S. nr. 270 (2003-2004) punkt 4.11.1.

²⁰ NOU 1999: 27 s. 252.

²¹ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 111.

blowing», dvs. varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten, ettersom dette var et mer avgrenset emne.²²

Arbeidslivlovsutvalget foreslo i NOU 2004: 5 at det skulle inntas en regel i aml. § 2-4 som forbød gjengjeldelse ved varsling. Utvalgets forslag ble fremmet av regjeringen i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Mens arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006, ble ikrafttredelsen av bestemmelsen i § 2-4 utsatt i påvente av nærmere utredelser.²³ Det ble ikke fremmet forslag om mer generelle bestemmelser om ansattes yringsfrihet.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe i Arbeids- og sosialdepartementet som skulle utrede mulige tiltak for å styrke ansattes yringsfrihet.²⁴ I arbeidsgruppens rapport ble det foreslått å innta både en mer generell bestemmelse om arbeidstakers yringsfrihet og en egen bestemmelse om varsling.²⁵ Forslaget om en generell bestemmelse ble ikke fulgt opp i regjeringens forslag i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006). Det ble bare fremmet forslag om regulering av varsling.²⁶ Flertallet på Stortinget uttaler i sin påfølgende innstilling at de «deler Regjeringens oppfatning av at det er varsling som er det viktigste å regulere i loven, da det er her behovet er størst for avklaring av retten og vern av arbeidstakere».²⁷ Regjeringens forslag ble vedtatt.²⁸ Ansattes yringsfrihet i form av varsling er dermed lovfestet, mens grensen mellom lojalitetsplikt og yringsfrihet for andre typer yringer forblir ulovfestet.

Reglene om varsling av kritikkverdige forhold har senere gjennomgått mindre endringer, og er nå samlet i et nytt kapittel i arbeidsmiljøloven – kapittel 2A.²⁹

2.3 Rettslig utgangspunkt

Som nevnt i punkt 2.1 er Grl. § 100 rettslig utgangspunkt for ansattes yringsfrihet. Grunnlovsendringene i 2004 innebar et styrket vern for ansattes yringsfrihet.³⁰ Ifølge forarbeidene skulle endringene medføre at ansattes yringsfrihet skulle tolkes direkte av

²² St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 112.

²³ Innst. O. nr. 100 (2004-2005) s. 28.

²⁴ Arbeids- og sosialdepartementet, «Ansattes yringsfrihet» 21. desember 2005 (heretter «Arbeidsgrupperapporten»), s. 3.

²⁵ *Ibid.* s. 145.

²⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 57.

²⁷ Innst. O. nr. 6 (2006-2007) s. 9.

²⁸ Besl. O. nr. 4 (2006-2007).

²⁹ Prop.72 L (2016-2017).

³⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

grunnlovsbestemmelsen samt at den ikke bare skulle binde Stortinget, men også offentlige og private arbeidsgivere.³¹ I juridisk teori er det lagt til grunn at det styrkede vernet også medfører at det bør utvises tilbakeholdenhet ved å legge vekt på rettspraksis forut for endringene.³²

Det fremgår av Grl. § 100 første ledd at «[y]tringsfrihet bør finne sted». Ordlyden «bør» må leses som at ytringsfrihet *skal* finne sted. Ytringsfriheten gjelder både muntlige og skriftlige ytringer. Videre er ytringsfriheten teknologinøytral.³³ Dette innebærer at en ytring er beskyttet uavhengig av hvor eller hvordan den publiseres eller fremsettes.

I Grl. § 100 annet og tredje ledd modifiseres utgangspunktet i første ledd. Ytringsfriheten er dermed ikke absolutt. Det fremgår av annet ledd at ytringsfriheten kan tilsidesettes dersom «det lar seg forsvare holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse». I tredje ledd understrekes det at politiske ytringer gis et særskilt vern, og at inngrep må bygge på «særlig tungtveiende hensyn». Modifiseringene gjelder også i arbeidsforhold. I begge ledd brukes formuleringen «forsvarlig holdt opp imot». Dette gir anvisning på at inngrep eller begrensninger i ytringsfriheten må være forholdsmessige.³⁴

Som nevnt i punkt 1.2 er ytringsfriheten også vernet av EMK art. 10. Denne bestemmelsen er gjort til norsk lov og er gitt forrang ved motstrid med annen norsk lovgivning, jf. menneskerettsloven §§ 2 nr. 1 og 3.³⁵

EMK art. 10 nr. 1 fastslår at utgangspunktet er at enhver har ytringsfrihet. Videre defineres ytringsfrihet som «frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser». I art. 10 nr. 2 følger det at det også etter konvensjonsbestemmelsen kan foretas begrensninger eller inngrep i ytringsfriheten. Her følger det at begrensninger kan foretas dersom det er «nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter».

³¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

³² Stig Åkenes Johnsen og Mårten Brandsnes Faret, *Arbeidsrett.no*, digital utgave – kommentarer til aml. § 15-7 punkt 6.

³³ Jon Wessel-Aas, *Jus og sosiale medier*, Oslo 2015, s. 57.

³⁴ Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 4. utgave, Bergen 2004, s. 276.

³⁵ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styring av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

Til tross for ulike formuleringer i EMK art. 10 og GrL. § 100 vil det ikke foreligge store realitetsforskjeller. Det er likevel anslått at GrL. § 100 i sin alminnelighet må regnes å gi et sterkere vern enn EMK når det gjelder ansattes ytringsfrihet.³⁶

2.4 Lojalitetsplikten som begrensning i ansattes ytringsfrihet

I Rt. 1990 s. 607 uttaler Høyesterett at «[d]et må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold» (s. 614). Som utgangspunkt gjelder lojalitetsplikten ikke bare arbeidstakers ytringer, men også handlinger og annen adferd. At denne lojalitetsplikt kan få betydning som en begrensning og inngrep i ansattes ytringsfrihet fremgår uttrykkelig av forarbeidene.³⁷ Dette er også godt forankret i juridisk teori.³⁸

Lojalitetsplikt er et rettslig begrep som innebærer at «en arbeidstaker er forpliktet til lojalt å fremme sin arbeidsgivers interesser, og forsåvidt sette egne og mulige motstridene interesser til side».³⁹ Arbeidstakeren skal derfor frstå fra å ytre seg eller handle på en måte som kan skade arbeidsgiverens interesser.⁴⁰ Det skal understrekes at det bare er arbeidsgiverens *legitime* interesser som beskyttes av lojalitetsplikten.⁴¹ Dersom arbeidsgiveren har gjort seg skyldig i straffbare eller andre kritikkverdige forhold, skal ikke den ansatte måtte forholde seg taus.

Lojalitetsplikten inntreer ved inngåelse av arbeidsavtalen. Et arbeidsforhold er således et kontraktsforhold mellom partene. For at et slikt kontraktsforhold skal fungere, er det viktig med godt samarbeid mellom partene.⁴² Dette oppnås gjennom tillit og lojalitet. Arbeidstakere vil i mange tilfeller også identifiseres med arbeidsgiver. Det er følgelig viktig for arbeidsgivers interesser og omdømme at de ansatte opptrer på en måte som samsvarer med virksomhetens verdier og målsettinger. Lojalitetsplikten må tolkes på bakgrunn av dette.

Det er selve virksomheten som vernes av lojalitetsplikten.⁴³ Dette innebærer at en arbeidstaker ikke har lojalitetsplikt overfor enkelte ansatte eller ledere i virksomheten. Samtidig kan ytringer

³⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

³⁷ St.meld.nr. 26 (2003-2004) s. 102.

³⁸ Se f.eks. Jakhelln 2006, s. 305 flg. og Jan Fougner, Lars Holo, Tron Sundet og Tarjei Thorkildsen, Kommentartutgaver.no, digital utgave (ajourført juni 2016) – kommentarer til aml. § 15-7 punkt 1.4.

³⁹ Henning Jakhelln, «Ytringsfrihet i arbeidsforhold», *TemaNord 2004:509 Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern*, s. 47-128, *Nordisk Ministerråd, 1. februar 2004* (s. 6).

⁴⁰ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 102.

⁴¹ Arbeidsgrupperapporten 2005, s. 18.

⁴² Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del*, 3. utgave, Oslo 2013, s. 130.

⁴³ Arbeidsgrupperapporten 2005 s. 42.

om enkeltpersoner i bedriften føre til samarbeidsproblemer innad i virksomheten. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet og følgelig fremstå som illojal opptreden overfor virksomheten som helhet. Det skal også nevnes at offentlig ansatte vil ha lojalitetsplikt overfor den etat de arbeider i, mens ansatte i det private vil måtte opptre lojalt mot eierne (aksjonærene).⁴⁴ Rettspraksis viser at lojalitetsplikten også må anses å gjelde overfor virksomheter som har en nær tilknytning til den ansattes arbeidsgiver, typisk andre selskaper i konsernet.⁴⁵

Hvor langt lojalitetsplikten strekker seg beror på en konkret vurdering.⁴⁶ I vurderingen skal lojalitetsplikten avveies mot ytringsfriheten og de hensyn som ligger til grunn for denne – sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse.⁴⁷ I forarbeider og rettspraksis trekkes det frem viktige momenter som skal eller kan inngå i lojalitetsvurderingen.⁴⁸ De fleste momentene gjør seg gjeldende for alle type ytringer, for eksempel ytringens innhold og form. Andre momenter vil gjelde særskilt for enkelte typer ytringer. Til eksempel vil motivet bak ytringen være et særskilt moment når ytringen angår arbeidsforholdet. Momentene er videre utviklet i rettspraksis og gjennomgås nærmere i kapittel 3 og 4.

2.5 Grunnleggende hensyn

2.5.1 Innledning

I avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt er det flere hensyn som skal tas i betraktning. De hensyn som gjør seg gjeldende vil ofte være motstridende, noe som gjør vurderingen vanskelig.

I vurderingen skal det først og fremst tas hensyn til partene i arbeidsforholdet, dvs. arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig at det bare tas hensyn til disse parter. Ytringsfriheten er en rettighet som skal sikre en opplyst offentlig debatt om viktige temaer i samfunnet. Hensynet til allmennheten og demokratiet må derfor også veies inn i vurderingene.

I det videre vil først hensynet til arbeidstaker og allmennheten gjennomgås i punkt 2.5.2. Det vil her tas utgangspunkt i ytringsfrihetens begrunnelser som fremgår av Grl. § 100 annet ledd.

⁴⁴ Kyrre Eggen, «Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?», *Arbeidsrett vol. 1 nr. 1 2004*, s. 2-23 (s. 10).

⁴⁵ Rt. 2003 s. 1614 (Telenor).

⁴⁶ Arbeidsgrupperapporten 2005, s. 18.

⁴⁷ *Ibid.* s. 41.

⁴⁸ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103-105 og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16-20.

Videre vil det i punkt 2.5.3 kort redegjøres for hensynet til arbeidsgiver idet flere av disse betraktningene allerede er pekt på under punkt 2.4.

2.5.2 Hensynet til arbeidstaker og allmennheten

De tre hovedbegrunnelsene for ytringsfriheten fremgår som nevnt av Grl. § 100 annet ledd. Her følger det at det bare kan gjøres inngrep i ytringsfriheten dersom dette kan forsvares ut fra «sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse».

I forarbeidene uttales det at å komme frem til sannheten best oppnås ved meningsutveksling.⁴⁹ Dette bygger på tanken om at mennesket er feilbarlig, men at påstander kan korrigeres i konfrontasjon med andre.⁵⁰ I henhold til dette er ytringsfriheten «midlet for å nå bedre innsikt».⁵¹ Dette gjelder generelt, også for arbeidstakere. Arbeidstakere har på sitt arbeidsfelt en unik innsikt og kunnskap som er verdifull i meningsutvekslinger. Dersom den ansattes ytringer er viktige i den offentlige debatt, skal det mer til for å anse ytringen som illojal.

Demokrati er den andre begrunnelsen for ytringsfrihet. Åpenhet og kritikk av prosesser i samfunnet er essensielt for et demokrati.⁵² Dette er også viktig i arbeidssammenheng. Arbeidstakere bør derfor som utgangspunkt kunne uttale seg kritisk om sin arbeidsplass og forhold i tilknytning til denne. Også dette ivaretar allmennhetens behov for informasjon.

For mange mennesker er det viktig for deres selvfølelse, integritet og utvikling at de får utløp for egne tanker, kan motta andres synspunkter og videre danne sine egne meninger og oppnå kunnskap. Dette betegnes gjerne som å utvikle seg til et «selvstendig» eller «myndig» menneske.⁵³ Ytringsfriheten er avgjørende for denne prosessen og er derfor betydningsfull i menneskets meningsdannelse. Dette gjelder for alle, og et arbeidsforhold må ikke innebære en uforholdsmessig innskrenkning.

2.5.3 Hensyn til arbeidsgiver og virksomheten

Som nevnt i punkt 2.4 er ansettelsesforholdet et kontraktsforhold. Særegent for denne type kontraktsforhold er at det har en langvarig karakter. For at arbeidsgiver skal kunne

⁴⁹ NOU 1999: 27 s. 21.

⁵⁰ *Ibid.* s. 22.

⁵¹ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 18.

⁵² *Ibid.* s. 19.

⁵³ *Ibid.* s. 18.

opprettholde et godt omdømme og kunne drive virksomheten på en god måte, er det særlig viktig med lojalitet og tillit til sine ansatte. Dersom dette ikke foreligger må arbeidsgiver ha mulighet til å reagere mot de ansattes ytringer eller handlinger. Dette ivaretas av lojalitetsplikten.

Ytringer fra ansatte kan i enkelte tilfeller få negative konsekvenser for arbeidsgiver. Ansattes ytringer kan få betydning for blant annet virksomhetens forhold til kunder, klienter og samarbeidspartnere, og de kan påvirke etterspørselen av virksomhetens produkter eller aksjekursen. De kan også stride mot virksomhetens kjerneverdier på en slik måte at tilliten og omdømmet blir betydelig svekket. Ny teknologi og mediekultur har medført et økt skadepotensiale for at ytringer kan skade arbeidsgivers interesser.⁵⁴ Dette viser behovet for å ha en lojalitetsplikt som ivaretar arbeidsgivers og virksomhetens interesser.

Hensynet til virksomheten skal imidlertid ses i et videre perspektiv.⁵⁵ At de ansatte er deltakende i debatter og kommer med kritiske innspill om forhold som angår virksomheten vil på sikt kunne være i virksomhetens interesse. Dette gjelder særlig dersom de ansattes ytringer avdekker kritikkverdige forhold (varsling). Disse betraktninger gjør seg imidlertid ikke gjeldende når ytringen ikke angår arbeidsforholdet.

⁵⁴ Arbeidsgrupperapporten 2005, s. 21.

⁵⁵ *Ibid.*

3 Ytringer som ikke angår arbeidsforholdet

3.1 Innledning og utgangspunkter

Av forarbeidene fremgår det at «[o]gså når den ansatte uttaler seg om emner som ikke angår arbeidsplassen, kan det oppstå konflikter som kan få følger for arbeidsforholdet».⁵⁶ Videre presiserer Arbeids- og sosialdepartementet at

«[d]et skal mer til for å hindre en arbeidstaker å delta i debatt og ytre seg utenom arbeidssituasjonen. Ytringer utenfor arbeidssituasjonen kan imidlertid etter omstendighetene være i strid med lojalitetsplikten og ikke vernet av ytringsfriheten hvis uttalelsene får betydning for forholdet til kunder, klienter osv.»⁵⁷

Dette viser at ytringer som ikke angår arbeidsforholdet kan føre til brudd på lojalitetsplikten dersom ytringene får negativ innvirkning på arbeidsforholdet.

På arbeidsrettens område skilles det mellom arbeidstid og fritid. Det klare utgangspunkt er at arbeidstaker skal kunne foreta seg det han eller hun måtte ønske på fritiden uten at dette får innvirkninger på arbeidsforholdet. Dette gjelder også arbeidstakers ytringer. Ytringer som ikke angår arbeidsforholdet vil kunne fremsettes både i arbeidstiden og på arbeidstakers fritid. Det må likevel kunne hevdes at ytringer som ikke angår arbeidsforholdet ofte vil bli fremsatt i arbeidstakers fritid, for eksempel gjennom fritidsaktiviteter eller på sosiale medier. Ytringer på sosiale medier kan imidlertid like gjerne være fremsatt i arbeidstiden. Det er således ikke tidspunktet for ytringen som er avgjørende.

I Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) avsnitt 52 uttaler Høyesterett at det stilles «særlig strenge krav» for å si opp en arbeidstaker som følge av «opptreden utenfor tjenesten». Uttalelsen knytter seg til terskelen for å ilegge oppsigelse, men tilsier også at det generelt skal særlige grunner til for å reagere mot en arbeidstaker dersom forholdene skyldes forhold utenfor tjenesten. Dette gir en indikasjon på at ytringer som ikke angår arbeidsforholdet vanskelig kan anses illojale mot arbeidsgiver.

⁵⁶ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 107.

⁵⁷ Arbeidsgrupperapporten 2005, s. 48.

Når lojalitetsplikten skal avveies mot ytringsfriheten er det en rekke momenter som inngår. Disse momentene fremgår av forarbeider og er videreutviklet i rettspraksis.⁵⁸ Momenter som inngår i vurderingen er blant annet ytringens skadeevne og spredningsfare, ytringens innhold og form, identifikasjonsfare og om den strider mot virksomhetens formål og kjerneverdier.

Det foreligger få avgjørelser som gjelder ytringer som ikke direkte angår arbeidsforholdet. Saker fra rettspraksis knyttet til ytringer som angår arbeidsforholdet vil imidlertid også være relevant idet momentene og vurderingene ofte vil være sammenfallende. Disse avgjørelsene vil også gi grunnlag for å peke på forskjeller og forhold som må vurderes annerledes når ytringen ikke har tilknytning til arbeidsforholdet.

I det følgende vil de ulike momentene i lojalitetsvurderingens gjennomgås i punkt 3.2 til 3.6. Det skal imidlertid understrekes at momentene i større eller mindre grad går over i hverandre og de må ses i sammenheng. I punkt 3.7 vil det knyttes nærmere bemerkninger til hvordan momentene vektet og vurderes i forhold til hverandre.

3.2 Ytringens skadeevne og spredningsfare

Ytringens spredningsfare henger nært sammen med ytringens skadeevne. De behandles derfor samlet.

I tråd med allmenne prinsipper kan det stadfestes som et minstekrav at bare «ytringer som påviselig unødvendig skader arbeidsgiver» kan anses illojale.⁵⁹ Det er tilstrekkelig at det foreligger *risiko* for skade på arbeidsgivers interesser.⁶⁰ Sivilombudsmannen har uttalt at med mindre det foreligger en «åpenbar risiko» for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser, vil det ikke være adgang til å reagere mot ytringen.⁶¹ En åpenbar risiko innebærer at det bare kan reageres mot ytringer som klart kan være skadelidende for arbeidsgiver.

Arbeids- og sosialdepartementet har uttalt at ytringene må gjelde virksomhetens aktiviteter eller formål for å ha skadepotensial overfor arbeidsgivers interesser.⁶² Skillet mellom ytringer som angår arbeidsforholdet og ytringer som ikke har denne tilknytningen kan derfor være av stor betydning for skadeevnen. Det legges til grunn i forarbeider at ytringer som gjelder

⁵⁸ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103-105.

⁵⁹ NOU 1999: 27 s. 129.

⁶⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

⁶¹ Sak nr. 2015-940.

⁶² Arbeidsgrupperapporten 2005 s. 44.

arbeidsforholdet har et klart større skadepotensial og kan derfor som utgangspunkt underlegges strengere begrensninger.⁶³

Det ovennevnte trekker i retning av at ytringer som ikke har sammenheng med arbeidsforholdet vanskelig vil ha den nødvendige skadeevnen. Dette synspunkt synes å ha kommet til uttrykk i Sivilombudsmannen sak nr. 2005-436. Saken gjaldt en lærer ansatt i Nord-Aurdal kommune. Hun hadde skrevet en rekke leserinnlegg hvor hun kritiserte enkelte etater i kommunen, herunder brukertorget og legekantoret. Hun hadde ikke kritisert skolevesenet, hvor hun selv arbeidet, og det var klart at innleggene var skrevet som privatperson idet de skildret hennes personlige erfaringer med etatene. Sivilombudsmannen mente det burde skilles mellom etater i kommunen, og den ansattes arbeidsgiver, skolen, var i dette tilfellet ikke utsatt for skade eller risiko for skade. Ytringene hadde derfor ikke den nødvendige skadeevne.

I Rt. 1979 s. 770 (Oslo Sporveier) synes imidlertid Høyesterett å legge til grunn at også ytringer som ikke angår arbeidsforholdet kan ha nødvendig skadeevne. Saken gjaldt to trikkekonduktører som hadde uttalt seg i et TV-intervju om sine aktiviteter i ekstreme politiske organisasjoner. Det ble blant annet uttalt at organisasjonene hadde våpen som de så for seg å benytte i fremtiden og at de drev med infiltrering i alle deler av samfunnet. Selv om ytringene ikke hadde noen tilknytning til arbeidsforholdet kom Høyesterett til at de to arbeidstakerne kunne avskjediges. Dommen uttrykker ikke eksplisitt at dette var illojalt av arbeidstakerne, men uttaler at ytringene utgjorde «klanderverdige handlinger». Dette må kunne forstås dithen at Høyesterett anså ytringene som illojale i arbeidssammenheng.

I Rt. 1982 s. 1729 (Lektor) uttaler Høyesterett at det «også utenfor [arbeidsstedet] må oppstilles visse grenser for hvorledes [arbeidstakeren] kan uttale seg til offentligheten». Saken gjaldt en lektor ved en videregående skole som hadde uttalt seg diskriminerende og rasistisk både i og utenfor undervisningen.⁶⁴ Høyesterett synes derfor også i denne saken å legge til grunn at ytringer som ikke angår arbeidsforholdet kan være illojale overfor arbeidsgiver.

Advokat dr. juris Kyrre Eggen har imidlertid stilt seg kritisk til Høyesteretts uttalelser i de to dommene.⁶⁵ Han uttaler at «arbeidsgivers interesser er tilstrekkelig ivaretatt ved at han kan

⁶³ Arbeidsgrupperapporten 2005 s. 44.

⁶⁴ Nærmere redegjørelse av saksforholdet i punkt 3.4.

⁶⁵ Eggen 2004, s. 6.

sanksjonere mot ytringer som skader arbeidsgivers interesser» og mener således at arbeidsgivers interesser ikke blir skadet gjennom uttalelser som ikke angår arbeidsforholdet.

Til tross for Eggens kritikk Høyesteretts praksis, fremgår det klart av St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 107 at ytringer om emner som ikke angår arbeidsforholdet etter omstendigheten kan skape konflikter som kan få følger for arbeidsforholdet. Dette må derfor kunne legges til grunn.

Ytringens skadeevne må ses i sammenheng med en rekke andre forhold og momenter. Et moment som særlig synes å påvirke skadeevnen er ytringens spredningsfare.

Spredningsfare er ikke uttrykkelig vektlagt som moment verken i forarbeidene til grunnlovsendringene i 2004 eller i forarbeidene til arbeidsmiljøloven og varslingsreglene. Rettspraksis viser imidlertid at dette er et viktig moment.

I Rt. 2003 s. 1614 (Telenor) hadde en ansatt sendt en e-post til sine kollegaer i virksomheten og til tre enkeltpersoner utenfor virksomheten. De tre personene tilhørte et selskap innen samme konsern. E-posten inneholdt kritikk av enkelte systemer i virksomheten og anklager mot ledelsen om at de var skyldig i straffbare forhold, blant annet økonomisk utroskap. Høyesterett uttalte at «den store spredningen av e-posten som A sørget for, lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet», jf. avsnitt 44. Videre uttalte Høyesterett at spredningen ville medføre at ytringene rammet hardere. Høyesteretts uttalelser må forstås dithen at det knytter seg et stort spredningspotensial ved bruk av formidlingsformer som e-post, noe som innebar et større skadepotensial på arbeidsgivers interesser. Ytringene som ble fremsatt i denne saken angikk forhold i virksomheten, men Høyesteretts uttalelser må anses å være overførbare også i de tilfeller hvor ytringen ikke måtte angå arbeidsforholdet.

Fra Høyesteretts vurderinger om bruk av e-post i Telenordommen, kan det trekkes paralleller til ytringer som publiseres i sosiale medier som Facebook og Twitter. Ytringer som publiseres ved hjelp av slike kanaler har ofte en enda større spredningsfare enn e-post, ettersom de gjøres tilgjengelig for større grupper eller for allmennheten. Til illustrasjon er det ikke uvanlig at en privatperson har flere hundre «venner» på Facebook. Dersom vedkommende skriver en såkalt «status», vil denne være tilgjengelig for alle hans «venner». I tillegg er det mulig for disse vennene å «dele» statusen videre til sine venner. Dagens teknologi åpner også for ta en såkalt «skjermdump». Dette innebærer at det tas et identisk bilde av skjermbildet. På denne måten kan

utsagn bevares selv om vedkommende skulle forsøke å fjerne ytringen fra sin profil. De samme funksjonene gjelder for de fleste sosiale medier.

Det går et skille mellom private og offentlige ytringer når det vurderes om en ytring har skadepotensial. Private ytringer vil bare helt unntaksvis ha nødvendig skadepotensial som kan gi arbeidsrettslige konsekvenser.⁶⁶ Dette er ytringer som fremsettes foran et fåtall personer, for eksempel i hjemmet.

Det er diskutert om ytringer i sosiale medier er offentlige eller private idet de ofte fremsettes på private profiler og foran egne «venner» og gjerne på en såkalt «lukket» profil.⁶⁷ Arbeidsmiljøloven definerer ikke hva en «offentlig» ytring er. Det gjør imidlertid straffeloven § 10 annet ledd.⁶⁸ Her fremgår det at en offentlig ytring er en ytring som er «fremst på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer». I forarbeidene til bestemmelsen legges det til grunn at 20-30 personer er å anse som et større antall.⁶⁹ Dette er også lagt til grunn i en upublisert dom fra Stavanger tingrett hvor det vurderes hvorvidt ytringer på Facebook kunne anses som offentlige.⁷⁰ Vedkommende hadde i dette tilfellet ca. 420 venner på Facebook og retten mente ytringen utvilsomt var offentlig. Det var heller ikke av betydning at ytringen var fremst på en privat profil fremfor på et «offentlig» nettsted. Det ovennevnte tilsier at ytringer i sosiale medier i de aller fleste tilfeller vil anses som offentlige ytringer, noe som øker skadepotensialet.

At sosiale mediers spredningsfare øker skadepotensialet er vektlagt i LB-2017-35146 (Polititjenestemanndommen).⁷¹ Saken gjaldt en polititjenestemann som hadde fremst en rekke ytringer på Facebook. Eksempelvis en uttalelse rettet mot politikeren Hadia Tajik. Politimannen hadde skrevet følgende på Facebook: «Sanne sitter på Stortinget – selvsagt for AP! La oss hylle terrorister! Er ho tilhenger av ABB også? Fan?». ⁷² Politimannen hadde også trykket «liker» på en rekke innlegg og kommentarer som uttrykker sosialt uakseptable holdninger. Han hadde

⁶⁶ Audun Olsen, «Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier», *Arbeidsrett vol. II nr. 2 2014* s. 250-265 (s. 254).

⁶⁷ Lukket profil innebærer at ytringene bare fremsettes for egne venner og kan således ikke ses av de man ikke har «godtatt som venn».

⁶⁸ Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 409.

⁷⁰ Avsagt 30.04.2014. Saksnummer 13-187309PRI-STAV.

⁷¹ Dommen benyttes en rekke steder i oppgaven og omtales derfor videre som «Polititjenestemanndommen». Avgjørelsen er forsøkt anket til Høyesterett, men nekter fremmet i henhold til tvisteloven § 30-4, jf. HR-2018-73-U. Dette styrker dens rettskildemessige vekt.

⁷² Med «ABB» menes Anders Behring Breivik som er dømt for terrorhandlingene 22. juli 2011.

blant annet likt et bilde av en lemlestet kvinne hvor det sto «Muslim Man Takes Young Woman, Handcuffs Her, Electrocutes Her ...».

Lagmannsretten uttalte at ytringene var fremsatt i et forum med «stort spredningspotensial». At politimannen hadde ca. 2000 «venner» var et skjerpene moment. Avgjørelsen viser at ytringer i sosiale medier har stor skadeevne selv om de ikke direkte angår arbeidsforholdet. Det blir også trukket frem at kollegaer og allmennheten hadde reagert på ytringene. Hadde polititjenestemannen fremsatt ytringene for sine nærmeste i en muntlig form, ville skadepotensialet trolig ikke vært like stort.

I henhold til det ovennevnte vil skadepotensialet som utgangspunkt være mindre når ytringen ikke angår arbeidsforholdet. Utviklingen av informasjonskanaler, og særlig sosiale medier, øker imidlertid spredningsfaren noe som igjen påvirker skadepotensialet.

Momentene som gjennomgås i det videre vil være viktige faktorer i vurderingen av ytringens skadepotensial og henger således nært sammen.

3.3 Identifikasjons- og assosiasjonsfare

I kraft av arbeidsgivers styringsrett kan arbeidsgiver bestemme hvem som skal ytre seg på vegne av virksomheten, og hvordan dette skal gjøres. Noen ganger kan imidlertid arbeidstakere uttale seg på en måte som skaper usikkerhet om uttalelsen skildrer arbeidstakerens eller virksomhetens synspunkt. I slike tilfeller foreligger det identifikasjonsfare. Sivilombudsmannen har uttalt at det må «foreligge konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det kan antas å foreligge en reell fare for identifikasjon».⁷³ Dette tilsier at det skal foretas en konkret vurdering av om arbeidstaker kan identifiseres med virksomheten.

Identifikasjonsfaren vil kunne avhenge av hvilken stilling og posisjon arbeidstakeren har. Arbeidstakere i ledende stillinger eller stillinger hvor deres arbeidsoppgave er å videreformidle andres budskap, som for eksempel informasjonsmedarbeidere eller advokater, er særlig utsatt.⁷⁴ Identifikasjon kan avverges ved å presisere at uttalelsen skjer på personlig grunnlag. Ofte vil imidlertid tilknytningen være så sterk at slike tiltak er nytteløse. Særlig for ledere vil det være vanskelig å få distansert seg tilstrekkelig fra virksomheten. Et eksempel er saken hvor en

⁷³ Sak nr. 2002-0021 Qvigstad-saken.

⁷⁴ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103-104.

politisk rådgiver i Utenriksdepartementet skrev følgende på Twitter: «Om vi svette i UD nå? Neida».⁷⁵ Ytringen ble fremsatt i forbindelse med at kinesiske Liu Xiaobo vant Nobels fredspris. Selv om ytringen var fremsatt på vedkommendes private konto, var det uklart om den politiske rådgiveren uttalte seg på egne eller UD's vegne.

At det stilles «særlige krav» til ledere fremgår uttrykkelig av Rt. 1997 s. 1128. Kravet ble begrunnet med «det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte». Denne saken gjaldt ikke en leders ytringer, men en administrerende direktørs unnlattelse av å levere informasjon om at han skulle trekkes i lønn. Avgjørelsen har likevel overføringsverdi, idet Høyesteretts uttalelser synes å gi anvisning på et generelt strengt krav om lojalitet for ledere.

Identifikasjonsfaren vil være klart størst når ytringen angår arbeidsforholdet. Dette medfører at når arbeidstakere fremsetter ytringer uten tilknytning til arbeidsstedet er det vanskelig se tilfeller hvor slike utsagn blir ansett å være gitt på vegne av virksomheten.

I Polititjenestemanndommen ble likevel identifikasjonsfaren vektlagt som et moment. Politimannen hadde under ankesaken fjernet profilbildet på sin Facebook-side hvor han var ikledd politiuniform. Lagmannsretten la likevel vekt på at det forelå en viss identifikasjonsfare ettersom saken og bildet allerede var godt kjent i landsdekkende presse. Identifiseringen mellom politimannens ytringer og politiet som arbeidsgiver trakk således i retning av at ytringene var illojale.

På bakgrunn av det gjennomgåtte, kan det trekkes en viss slutning om at identifikasjonsfaren er beskjeden når ytringen ikke angår arbeidsforholdet. Identifikasjonsfaren øker likevel noe dersom arbeidstakeren har en ledende stilling eller det foreligger andre konkrete omstendigheter som knytter arbeidstakeren til virksomheten.

Selv om en arbeidstakers ytringer ikke kan identifiseres med virksomheten, er det mulig at arbeidstakerens ytringer likevel *assosieres* med virksomheten. Advokat Audun Olsen har argumentert for at assosiasjon bør inngå som et moment i lojalitetsvurderingen.⁷⁶ Arbeidstakere er på mange måter representanter for virksomheten. Det er følgelig påregnelig at rasistiske, diskriminerende eller på andre måter sosialt uakseptable ytringer fremsatt av arbeidstakere kan

⁷⁵ <https://www.aftenposten.no/norge/i/b5qO5/Om-vi-svette-i-UD-na-Neida> (Nedlastet 30.05.18).

⁷⁶ Olsen 2011, s. 260-261.

medføre at arbeidsgiver blir assosiert med slike holdninger. Dersom assosiasjonen blir sterk nok kan dette være belastende for virksomheten. Det kan tenkes at slike assosiasjoner fører til at kunder, klienter og samarbeidspartnere ikke ønsker å ha et forhold til virksomheten lengre. Ytringene kan i slike tilfeller skade arbeidsgivers interesser. Dersom slike forhold kan konstateres trekker dette i retning av at ytringene må anses illojale.

På samme måte som identifikasjonsfare vil faren for assosiasjon avhenge av hvilken stilling arbeidstakeren har. Assosiasjonsfaren vil derfor være større for ledere eller andre som enkelt kan knyttes til virksomheten. Sosiale mediers spredningsfare er også et forhold som kan underbygge en sterk assosiasjon mellom arbeidstakers ytring og virksomheten.

3.4 Ytringens innhold

Ytringens innhold er et viktig moment i lojalitetsvurderingen.⁷⁷ Med innhold menes den informasjon eller opplysninger som blir kommunisert til mottakerne.

I EMDs dom 8. juli 1986 *Lingens mot Østerrike* avsnitt 46 har domstolen uttalt at «a careful distinction needs to be made between facts and value-judgements». At det skilles mellom faktaytringer og subjektive meningsytringer, følger også av norske forarbeider.⁷⁸ Begrunnelsen for skillet er at faktaytringer «can be demonstrated», mens meningsytringer ikke er «susceptible of proof», jf. *Lingens mot Østerrike* avsnitt 46. Skillet får betydning i lojalitetsvurderingen ved at det stilles ulike krav til henholdsvis faktaytringer og meningsytringer.

For faktaytringer kreves det at ytringen bygger på sann informasjon.⁷⁹ Sammenlignet med en faktaytring som angår arbeidsforholdet, vil en usann faktaytring hvor innholdet ikke angår arbeidsforholdet vanskelig kunne skade arbeidsgivers interesser. Sannhetskravet synes derfor å være mer fremtredende når ytringen angår arbeidsforholdet. Kravet om sannhet er særlig fremtredende ved varsling idet slike ytringer kan være særskilt skadelige for arbeidsgiver dersom de ikke bygger på et faktisk grunnlag.

Uttalelser i Lektordommen viser likevel at usanne faktaytringer som ikke angår arbeidsforholdet kan føre til brudd på lojalitetsplikten. Lektoren hadde blant annet uttalt at jødeforfølgelsen ikke hadde funnet sted og at gasskamrene under andre verdenskrig ikke har

⁷⁷ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

eksistert. Dette må anses som usanne faktaytringer idet både jødeforfølgelse og gasskamrenes eksistens er bevist og dokumentert, og Høyesterett uttalte at utsagnene stred mot «vitterlige kjensgjerninger» (s. 1740). At ytringene var usanne synes således å underbygge at ytringene var illojale.

Det samme krav til sannhet kan imidlertid ikke stilles til meningsytringer.⁸⁰ Dette må ses på bakgrunn av at meningsytringer vanskelig kan bevises og dokumenteres. Denne type ytringer er en viktig del av ytringsfrihetens kjerne, og da særlig med hensyn til individets frie meningsdannelse. Selv om det vanskelig kan stilles et sannhetskrav til meningsytringer fremgår det av EMDs dom 24. februar 1997 *De Haas og Gjisels mot Belgia* avsnitt 47 at det likevel kan reageres mot meningsytringer som er fremsatt med «absence of any factual basis». Meningsytringer må dermed også ha forankring i objektive fakta.⁸¹ Dette viser at vernet om meningsytringer er sterkt, men ikke absolutt.

Enkelte typer meningsytringer yter en sterkere beskyttelse mot inngrep. Dette gjelder særlig politiske ytringer.⁸² Politiske ytringer defineres som «ytringer om offentlig interessante temaer som det forventes at vi som mennesker og samfunnsborgere tar stiling til av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art».⁸³

I *De Haas og Gjisels mot Belgia* avsnitt 46 legger EMD til grunn at ytringer «that offend, shock or disturb» også vernes av ytringsfriheten. I norske forarbeider er det uttalt at ytringer som oppleves som «ærekrenkende, rasediskriminerende eller blasfemiske, og en rekke ytringer som kan oppfattes som trusler eller motstand mot rikets eller den offentlige sikkerhet» også faller inn under ytringsfrihetens kjerneområde.⁸⁴ Det presiseres at «symbolske og rent agiterende politiske ytringer og karakteristikk som appellerer både til følelser, fantasi og fornuft er i utgangspunktet like beskyttelsesverdige som mer akademisk pregede, velbegrunnede standpunkter».⁸⁵ De ovennevnte uttalelser viser at det skal svært mye til for å gjøre inngrep overfor politiske ytringer. Følgelig skal det adskillig til for at slike ytringer kan anses å være i strid med lojalitetsplikten.

⁸⁰ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103.

⁸¹ Rt. 2002 s. 764 (s. 775).

⁸² St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 21.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.* s. 22.

⁸⁵ *Ibid.* s. 22.

I Polititjenestemanndommen ble politimannens meningsytringer ansett som illojale selv om politimannen anførte at ytringene var politiske og dermed særskilt beskyttet. Lagmannsretten uttalte i denne forbindelse at:

«[n]oen av ytringene må anses som politiske i et innvandringskritisk perspektiv, men mange av ytringene synes ikke å ha noe budskap ut over å harselere og sjikanere. Lagmannsrettens vurdering er uansett at ytringene gjennomgående er av en slik karakter at det foreligger særlig tungtveiende grunner for at de ikke kan aksepteres».

Lagmannsretten synes å bygge sin begrunnelse på at politimannen ikke har hatt som formål å få frem et politisk budskap, men bare har hatt ønske om å krenke enkelte grupper. Ytringene fremsto dermed ikke som verneverdige etter ytringsfrihetens begrunnelser. Når domsavgjørelsen og politimannens ytringer leses i sin helhet fremstår dette som en fornuftig og velbegrunnet avgjørelse.

Enkelte av uttalelsene i Lektordommen må også anses som politiske meningsytringer. Blant annet uttalelser om den germanske rases overlegenhet og diskriminerende uttalelser om innvandrere. Ytringene i Oslo Sporveier-dommen kan også karakteriseres som politiske. Høyesterett omtalte disse som så «klanderverdige» mot samfunnet og kollegaer at de ikke kunne beskyttes. Avgjørelsene viser at det går en grense for hvilke politiske ytringer som beskyttes. Begge er imidlertid avsagt før grunnlovsendringene i 2004 som medførte et styrket vern for ansattes ytringsfrihet.⁸⁶ Det kan derfor diskuteres om ytringsfriheten ville ha veid tyngre etter dagens rettstilstand. Særlig Oslo Sporveier-dommen er kritisert på dette punkt, og departementet har uttalt at «[m]ye taler for at Høyesterett i dag ville lagt større vekt på ytringsfriheten og eventuelt kommet til en annen konklusjon».⁸⁷

Mediesaken om Pegida-leder Max Hermansen kan også nevnes i denne sammenheng. Pegida er en anti-islamisk populistisk politisk bevegelse.⁸⁸ Hermansen var ansatt som lektor ved en videregående skole, men ble gitt oppsigelse som følge av ytringer gitt i et TV-intervju.⁸⁹ I intervjuet ga han uttrykk for diskriminerende holdninger. Han uttalte at han hadde militær bakgrunn og at han var bekymret for at han i fremtiden så seg nødt til å bruke sine militære

⁸⁶ Stig Åkenes Johnsen og Mårten Brandsnes Faret, Arbeidsrett.no, digital utgave – kommentarer til aml. § 15-7 punkt 6

⁸⁷ Arbeidsgrupperapporten 2005 s. 45.

⁸⁸ <https://snl.no/Pegida> (Nedlastet 17.04.18).

⁸⁹ <https://www.tv2.no/a/8065151/> (Nedlastet 19.03.18).

evner til å forsvare på seg mot elever med innvandrerbakgrunn på en måte som kunne medføre fysiske skader på elevene. Oppsigelsen ble imidlertid trukket mot at Hermansen selv sa opp sin stilling og forpliktet seg til ikke å ta arbeid innen Utdanningsetaten de neste 5 årene.⁹⁰ Det kan imidlertid reises spørsmål ved om det er de politiske ytringene det reageres mot. Det er nærliggende at arbeidsgiver ikke reagerte mot det politiske innholdet, men mot de indirekte truslene om bruk av vold mot elevene. Saken er imidlertid ikke rettslig prøvd og har derfor ingen rettskildemessig vekt.

I likhet med politiske ytringer er kunstneriske og vitenskapelige ytringer gitt en sterk beskyttelse.⁹¹ Tilsynelatende foreligger det ikke rettspraksis med hensyn til denne type ytringer.

Som følge av innholdet vil enkelte ytringer ha et svakere vern mot inngrep. Dette gjelder blant annet pornografiske, kommersielle, manipulerende og rent underholdningsmessige ytringer.⁹² Dette tilsier at denne type ytringer lettere kan anses illojale. Det skal likevel understrekes at slike ytringer ikke er uten vern. Jo mindre viktig ytringen er i forhold til ytringsfrihetens begrunnelser, desto mindre vern bør den ha.⁹³

Det kan nevnes at seksuelt trakasserende ytringer har fått mye oppmerksomhet i kjølvannet av den såkalte #Metoo-kampanjen. Denne type ytringer er ikke særlig beskyttelsesverdige ut fra ytringsfrihetens begrunnelse, noe som taler for at slike ytringer i større grad kan anses illojale. Slike ytringer er på den annen side som regel ikke direkte rettet mot arbeidsgiver og har en side mot det straffbare. Konsekvensen av straffbare ytringer vil det ikke redegjøres nærmere for. Likevel kan slike ytringer påvirke arbeidsmiljøet negativt og på den måten skade arbeidsgivers interesser. I lys av dette kan det tenkes at slike ytringer kan ha den nødvendige skadeevne overfor arbeidsgiver slik at de kan anses som illojale.

3.5 Ytringens form mv.

Med ytringens form menes språkbruk, uttrykksform, virkemidler og hvilken informasjonskanal som brukes for å fremsette ytringen. Under dette punkt inngår også i hvilken situasjon ytringen er fremsatt i. Det skal påpekes at det ikke går et skarpt skille mellom hva som anses som

⁹⁰ <https://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/max-hermansen-fikk-sparken-som-lrer---fikk-sluttavtale-pa-12-mill/3423241202.html> (Nedlastet 17.04.18).

⁹¹ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 22-23.

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.* s. 22.

ytringens form og hva som faller inn under ytringens innhold.⁹⁴ Momentene må dermed ses i sammenheng.

Det følger av *De Haas og Gjisels mot Belgia* avsnitt 48 at EMK art. 10 «protects not only the substance of the ideas and information expressed but also the form in which they are conveyed». På tross av dette utgangspunkt, uttaler førstevoterende i Rt. 2002 s. 764 at «[j]eg vil likevel anta at det finnes grenser for unødige sårende og krenkende form, avhengig av omstendighetene i det enkelte tilfellet. Det er derfor ikke irrelevant å trekke for eksempel formen på et avisoppslag inn i drøftelsen av om artikkel 10 er krenket». Dette var en privat straffesak mellom en lokalavis og treneren av en idrettsklubb. Avisen hadde publisert en artikkel med en rekke utsagn som treneren mente var ærekrenkende. Uttalelsene må likevel anses relevante for sivile saker om ansattes ytringsfrihet, og er blant annet vektlagt i LH-2011-81291 som gjaldt en arbeidstakers ytringer. Saken omhandlet en revisor som hadde stilt seg kritisk til rapporter som var utarbeidet av virksomheten han var ansatt i. Lagmannsretten legger her vekt på at ytringene var fremsatt «på saklig vis og var i sin form og innhold tilpasset det [arbeidstakeren] mente var kritikkverdige forhold». Kritikken kunne være «belastende», men var ikke «unødig støtende eller krenkende».

Også EMD gir anvisning på at ytringens form kan tilsi at ytringen kan anses illojal. I EMDs dom 12. september 2011 *Palomo Sanchez m.fl. mot Spania* avsnitt 67 uttales det at «a clear distinction must be made between criticism and insult and that the latter may, in principle, justify sanctions». I denne saken hadde arbeidstakerne utformet en seksualisert karikaturtegning av andre ansatte ved arbeidsplassen. EMD anså dette som fornærmelser, og ikke saklig kritikk. Det kunne derfor reageres mot ytringen uten å være et uforholdsmessig inngrep i ytringsfriheten.

Det ovennevnte viser at det skal foretas en konkret vurdering av om ytringens form etter omstendighetene vil kunne skade arbeidsgivers interesser på en slik måte at ytringen må anses illojal. I avveiningen vil språkbruk og uttrykksform være relevante momenter. I LB-1995-1287 hadde en arbeidstaker bidratt til flere avisartikler som beskrev et kritikkverdig arbeidsmiljø med skittkasting, mobbing og arrogant ledelse. I denne forbindelse uttalte lagmannsretten at det måtte stilles et generelt krav om «nøkternhet og balanse» mht. ytringens form. Uttalelsene i

⁹⁴ Se punkt 3.4.

dommen er lagt til grunn i forarbeider.⁹⁵ At ytringene hadde en «flåsete og nedlatende tone» ble også vektlagt i LE-1986-57. Arbeidstakeren var i dette tilfellet en redaktør i en partiavis som hadde snakket nedlatende om partiet. Dette ble ansett illojalt.

I forlengelsen av en nøktern og balansert form, legger forarbeidene til grunn at ytringer med saklig form yter et sterkere vern.⁹⁶ Ytringer som fremstår som «personlig belastende, unødig støtende eller krenkende» vil derfor i større grad stride mot lojalitetsplikten.⁹⁷ Dette er kommet til uttrykk i Polititjenestemanndommen. Lagmannsretten uttalte i denne forbindelse at politimannens innvandringskritiske ytringer ikke var et saklig bidrag til en offentlig debatt om innvandring og religion. Det trekkes også frem at ytringer basert på arbeidstakerens fagkompetanse kan styrke sakligheten. Politimannens ytringer kunne imidlertid ikke anses å bygge på den fagkompetanse politimannen hadde opparbeidet seg i sitt arbeid. Ytringene var snarere «gjennomgående usaklige, respektløse og harselerende». I lys av dette synes lagmannsretten å legge stor vekt på ytringens form. Disse forhold må ses i nær sammenheng med ytringens innhold og typen virksomhet.

Språkbruk og uttrykksform skal likevel vektlegges med varsomhet.⁹⁸ I forarbeidene uttales det at «den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget» tas i betraktning.⁹⁹ Dette er også kommet til uttrykk i EMDs dom 29. februar 2000 *Fuentes Bobo mot Spania*. Domstolen gir uttrykk for at svært kritiske og uakseptable ytringer kan anses lojale dersom de er fremsatt muntlig og under press. I dette tilfellet hadde den ansatte uttalt seg kritisk i et radioprogram. EMD la vekt på at arbeidstakeren ikke hadde noen mulighet til å verken omformulere, presisere eller ta tilbake ytringene.

Sivilombudsmannen har i sak nr. 2005-887 foretatt de samme vurderinger som EMD i *Fuentes Bobo mot Spania*. Saken fra 2005 gjaldt en ansatt ved et sykehjem som uttalte at arbeidssituasjonen var «helt jævlig» ettersom kommunen hadde kuttet i antall stillinger. Ytringen ble gitt i et radiointervju. Kommunen anså dette som et lojalitetsbrudd. Ombudsmannen uttaler at det generelt må stilles lempeligere krav til muntlige ytringer enn skriftlige. I begrunnelsen trekkes det frem det at journalisten fra radiostasjonen var invitert til sykehjemmet av de pårørende og ikke av arbeidstakeren selv. Videre ble det vektlagt at den

⁹⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 19.

⁹⁶ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103 og Ot.prp. nr. 84 (2005.2006) s. 19.

⁹⁷ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 103.

⁹⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 19.

⁹⁹ *Ibid.*

ansattes uttalelse var en spontan meningsytring som ble gitt på oppfordring av journalisten og at situasjonen kom overraskende på arbeidstakeren.¹⁰⁰

I Telenorddommen har Høyesterett uttalt at «[v]ed vurdering av reaksjon bør det tas hensyn til om arbeidstakerens forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det er tale om en overveid adferd». Videre uttales det at e-post er en meddelelsesform hvor «veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort». Det samme gjelder for sosiale medier, og gjerne i enda større grad. I Telenorddommen ble det imidlertid vektlagt at arbeidstakeren i det konkrete tilfellet hadde overveiet ytringen før den ble sendt til mottakerne. Dette hadde han gjort gjennom å legge ved et vedlegg som var datert fem dager tidligere og han hadde snakket med en kollega om forholdene før e-posten ble sendt. Etter uttalelsene i dommen vil likevel enkelte ytringer i sosiale medier og lignende kanaler til en viss grad kunne unnskyldes som følge av ubetenksomhet. Det må imidlertid vurderes konkret. Ytringer publisert i en blogg vil kanskje ikke ha samme unnskyldende karakter som en twittermelding, idet et innlegg på en blogg ofte er mer gjennomtenkt.

3.6 Ytringen strider mot virksomhetens formål

3.6.1 Virksomhetens formål som moment i lojalitetsvurderingen

En ytring som er «i strid med virksomhetens hovedformål eller kjerneverdier vil kunne være illojal».¹⁰¹ Dette innebærer at arbeidstakere bør avstå fra «å komme med utsagn som er av en slik karakter at de undergraver virkningen av de oppgaver vedkommende har, eller som er i strid med de verdier som virksomheten står for utad».¹⁰² At virksomhetens formål kan være av betydning for ytringens lojalitet kan illustreres av Den europeiske menneskerettskomisjonens rapport 6. september 1989 *Rommelfanger mot Tyskland*. Saken gjaldt en lege ansatt ved et katolsk sykehus. Han ytret seg på en måte som stred mot den katolske kirkes syn på abort. Kommisjonen anså oppsigelsen rettmessig og begrunnet dette med at kirken hadde rett til å ivareta dens egen ytringsfrihet, samt at legens ytring klart stred mot kirkens verdisyn.

Virksomhetens formål ble også uttrykkelig vektlagt i Lektordommen. Formålet med skolen er blant annet å «fremme menneskelig likeverd og likestilling, åndsfrihet og toleranse» og bidra

¹⁰⁰ De samme synspunkter synes vektlagt i ARD 1986 s. 189 og ARD 1975 s. 55.

¹⁰¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

¹⁰² St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 104.

til å gi elevene kjennskap til demokratiske ideer og vitenskapelig tenke- og arbeidsmåte (s. 1738).¹⁰³ Lektorens uttalelser stred klart mot dette formål og var således illojale. Det blir likevel presisert at det skal være rom for meningsbryting og kritikk av etablerte sannheter, men at det er «grove krenkelser av dem det må reageres mot» (s. 1738). Terskelen vil dermed være forholdsvis høy.

De samme synspunkter synes å være vektlagt i Polititjenestemanndommen. Menneskeverd, respekt og likebehandling er viktige holdninger og verdier i politiet. Politimannens ytringer stred klart mot disse formål og verdier. De var derfor illojale.

I juridisk teori har det vært diskutert om offentlig ansatte har en strengere lojalitetsplikt enn ansatte i privat sektor. I forarbeidene er det imidlertid fastslått at det ikke trekkes noe prinsipielt skille mellom offentlig og privat ansatte når det gjelder ytringsfrihet.¹⁰⁴ Forarbeidene presiserer imidlertid at den ansatte ikke må ytre seg på en måte som undergraver den «tilliten som vedkommende må nyte i forhold til allmennheten generelt».¹⁰⁵

Kravet om å ikke undergrave allmennhetens tillit, må som utgangspunkt anses å gjelde både for offentlig og privat virksomhet. Det vil imidlertid gjøre seg særlig gjeldende for offentlig virksomhet, noe som fremgår uttrykkelig av Polititjenestemanndommen: «Det er ikke tvilsomt at offentlig ansatte kan måtte tåle større begrensninger i ytringsfriheten enn privat ansatte». Dette kan begrunnes med at det offentliges formål er å tjene allmennheten ved å ivareta viktige samfunnsbehov, tilby nødvendige tjenester mv. En annen årsak til at det stilles andre krav til offentlig ansatte er at publikum ofte ikke vil kunne velge hvem som skal yte tjenesten de har behov for. I enkelte tilfeller kan publikum heller ikke velge om det offentlige skal påta seg tjenesten. Det offentlige har derfor et stort behov for at allmennheten har tillit til den virksomhet som drives av det offentlige. For å oppnå dette er det viktig at de ansatte opptrer i samsvar med virksomheten formål og verdier.

Rettspraksis og konkrete saker fra media viser at enkelte virksomheter skiller seg ut når ytringsfriheten skal avveies mot lojalitetsplikten. Dette gjelder særlig vitenskapelig ansatte, lærere og polititjenestemenn. Årsaken til dette synes å være virksomhetenes formål eller kjerneverdier, og følgelig hvilke krav som kan stilles til de ansatte. Disse forhold fremstår som

¹⁰³ Her henvises det til den opphevede lov 21. juni 1974 nr. 55 om videregående opplæring § 2.

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

¹⁰⁵ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 104.

avgjørende for om arbeidstakeren er gitt en særlig utvidet eller begrenset yringsfrihet. Som nevnt ovenfor, er dette også et moment som er sentralt i vurderingen av for eksempel ytringens innhold og form.

I det videre vil de tre nevnte virksomheter gjennomgås. I punkt 3.6.5 vil det foretas en sammenfatning. Her vil det også trekkes paralleller til andre typer virksomheter.

3.6.2 Vitenskapelig ansatte

Vitenskapelig ansatte er arbeidstakere ved universiteter, høyskoler eller andre forskningsinstitusjoner. Som utgangspunkt har denne gruppen arbeidstakere en «særlig vid yringsfrihet».¹⁰⁶ Årsaken er at ansatte i vitenskapelige stillinger spiller en viktig rolle i samfunnsdebatten ved å bidra med både sakkyndige og kritiske uttalelser.¹⁰⁷ Slike ytringer bør derfor være særskilt beskyttet mot inngrep. Av universitets- og høyskoleloven § 1-3 bokstav d fremgår det at universiteter og høyskoler skal «bidra til innovasjon og verdiskapning basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid».¹⁰⁸ Videre presiseres det i de etiske retningslinjene for statsansatte at vitenskapelig ansatte har en «forsknings- og formidlingsplikt» i kraft av sin stilling.¹⁰⁹ Følgelig har arbeidstakergruppen rett og plikt til å publisere informasjon og resultater som kan stride mot vedtatt politikk eller som kan skade egen arbeidsgiver eller andre offentlige og private virksomheter. Slike ytringer er likevel ikke i strid med lojalitetsplikten.

EMD har også uttalt seg om akademikers yringsfrihet. I EMDs dom 23. juni 2009 *Sorguç mot Tyrkia* avsnitt 35 fremgår det at domstolen «underlines the importance of academic freedom, which comprises the academics' freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work and freedom to distribute knowledge and truth without restriction».

I Rt. 2011 s. 1011 har høyesteretts ankeutvalg imidlertid lagt til grunn at også vitenskapelig ansatte, på tross av sin vide yringsfrihet, må ta hensyn til kollegaer og virksomheten. Det uttales at «[i] de mest graverende tilfeller vil yringsfriheten måtte vike også på en arena som dette», jf. avsnitt 8. Ytringer som etter omstendighetene anses som utilbørlige kan derfor være brudd på lojalitetsplikten og følgelig gi grunnlag for opphør av arbeidsforholdet. På dette grunnlag

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18.

¹⁰⁷ Etiske retningslinjer for statsansatte 2017, punkt 3.3.

¹⁰⁸ Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler.

¹⁰⁹ Etiske retningslinjer for statsansatte 2017, punkt 3.3.

har vitenskapelig ansatte ikke en absolutt ytringsfrihet, og det er ytringer som knytter seg til faglige og politiske ytringer som har et særlig sterkt vern.¹¹⁰ Det er derfor ytringer som i stor grad har tilknytning til arbeidstakerens arbeidsplass og arbeidsfelt som beskyttes. Ytringer som ikke har denne tilknytning vil dermed kunne vurderes annerledes. Det kan imidlertid forekomme grensetilfeller hvor det er uklart om den ansatte uttaler seg i kraft av sin stilling og innenfor sitt felt, eller om ytringen må falle utenfor.

I LB-2010-69877 ble en professor i middelalderhistorie ved Universitetet i Oslo avskjediget.¹¹¹ Professoren hadde fremsatt en rekke ytringer som hadde skapt samarbeidsproblemer og et dårlig arbeidsmiljø. Han hadde blant annet sendt e-poster med karakteristikk av enkeltpersoner som opplevdes som sårende og krenkende. E-postene var sendt til de ansatte ved instituttet, ledelsen, rektoratet og til to universitetsaviser. Lagmannsretten begrunnet imidlertid avskjeden med at professoren nektet å delta i møter som skulle være et tiltak for å løse opp i problemene. Ytringene i seg selv var derfor ikke en del av avskjedsgrunnlaget. Avgjørelsen som helhet må likevel kunne forstås som en indikasjon på at ytringer som får konsekvenser for samarbeidsklima og arbeidsmiljø kan føre til illojalitet selv om denne arbeidstakergruppen har en utvidet ytringsfrihet.

Gjennom media har en den siste tiden lest om historieprofessor Nils Rune Langeland som ved flere anledninger ytret seg på Facebook. Han har vært ansatt både ved Universitetet i Stavanger (UiS) og ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA). På Facebook har Langeland blant annet publisert ytringene «Kven er for innvandring frå genetisk svake analfabeter fra Punjab» og «Du din jævla pakistaner har ikkje tippoldefedre so[m] slåst for Noreg. Kom her som analfabet. Hater dykk med god grunn».¹¹² Utsagnene fikk stor oppmerksomhet i media og ble kommentert av blant andre Antirasistisk Senter og Langelands professorkollega Rune Slagstad.¹¹³ Da den førstnevnte ytringen om analfabeter fra Punjab ble fremsatt var Langeland ansatt ved HiOA. Det ble avholdt samtale mellom arbeidsgiver og Langeland, men ytringene ga ikke noen ytterligere konsekvenser. Arbeidsgiver uttalte at ettersom HiOA er en akademisk institusjon, skal deres ansatte ha akademisk frihet og det skal ikke legges begrensninger på de ansattes

¹¹⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18.

¹¹¹ Anke nektet fremmet, jf. Rt. 2011 s. 1011 avsnitt 9.

¹¹² <https://www.dagbladet.no/nyheter/hadde-jeg-trukket-fram-svensker-isteden-ville-ikke-en-kjeft-ha-reagert/63148281> (Nedlastet 17.04.18) og <https://www.dagbladet.no/kultur/du-din-jaevla-pakistaner-har-ikkje-tippoldefedre-som-slast-for-noreg/61138781> (Nedlastet 17.04.18).

¹¹³ *Ibid.*

Facebook-aktivitet.¹¹⁴ Det ble imidlertid understreket at arbeidsgiver anså tilfellet som ekstremt og mente det var positivt at Langeland fjernet ytringen og beklaget seg. Ved fremsettelse av den andre ytringen om pakistanere, var Langeland ansatt ved UiS. Heller ikke i dette tilfellet medførte ytringen noen arbeidsrettslig konsekvens. Langeland er imidlertid gitt avskjed i ettertid som følge av blant annet alkoholproblemer og seksuelt trakasserende meldinger sendt til studenter.¹¹⁵

Hvorvidt uttalelsene kan ses i sammenheng med hans ansettelsesforhold som historieprofessor er vanskelig å anslå. Forskningsfeltet historie er et vidtspennende område hvor det også inngår politikk, samfunnsfag og religion. Ytringene fremstår imidlertid som lite vitenskapelige og faglige. Dette tilsier at denne type ytringer ikke bør omfattes av vitenskapelig ansattes særlig vide ytringsfrihet. Det skal for øvrig nevnes at Langeland-saken ikke har vært rettslig prøvd og at den derfor ikke har rettskildemessig vekt.

Det ovennevnte viser at vitenskapelig ansatte har en særlig vid ytringsfrihet i politiske og faglige spørsmål, men at det likevel må trekkes en grense der ytringene fremstår som graverende og når de får følger for arbeidsmiljøet.

3.6.3 Lærere

Lærere i grunnskolen og i den videregående skole kan sammenlignes med vitenskapelig ansatte, ettersom begge arbeidstakergruppene ofte vil ha som oppgave å undervise. I Lærerprofesjonens etiske plattform fremgår det at lærere og barnehagelærer skal samarbeide «om å videreutvikle kunnskaper, ferdigheter og etisk dømmekraft, både internt og i samspill med utdannings- og forskningsmiljøer».¹¹⁶ I lys av dette vil lærernes virksomhet i større grad enn de vitenskapelig ansattes dreie seg om videreformidling av etablert forskning og kunnskap. Virksomhetene er dermed forskjellige, noe som gjenspeiles i avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

I Lektordommen legger Høyesterett til grunn at det stilles «et spesielt krav» til lærere og ytringsfrihet (s. 1739). I vurderingen mellom lojalitet og ytringsfrihet skal det tas stilling til om ytringene er «egnet til å bryte ned det omdømmet og den tillit som det er nødvendig at en lærer

¹¹⁴ <https://www.dagbladet.no/nyheter/hadde-jeg-trukket-fram-svensker-isteden-ville-ikke-en-kjeft-ha-reagert/63148281> (Nedlastet 17.04.18).

¹¹⁵ <https://www.universitetsavisa.no/nyheter/2018/03/22/Opprettholder-vedtak-om-avskjed-av-Langeland-73199.ece> (Nedlastet 29.04.10).

¹¹⁶ Lærerprofesjonens etiske plattform 2012, Utdanningsforbundet.

har» (s. 1739). Det særlige krav til tillit kan begrunnes i flere forhold. For det første har lærere en viktig posisjon for barn og unges faglige utvikling. De har også en sentral rolle i barns sosiale og etiske utvikling. Barn og unge er i en sårbar aldre hvor de er særlig utsatt for påvirkning fra deres omgivelser. Endelig er det av betydning at man som regel ikke kan velge hvilke lærere barnet skal ha. I lys av det nevnte synes det fornuftig at denne arbeidstakergruppen underlegges særskilte krav.

Høyesterett la i Lektordommen vekt på at lektorens ytringer stred mot «vitterlige kjensgjerninger» (s. 1740). Selv om det skal være rom for kritikk av etablerte sannheter, var uttalelsene om jødeforfølgelse og gasskamrenes eksistens, for utilbørlige til å være forenlige med lærervirksomheten. Ytringene om den germanske rases overlegenhet, at raseblanding kunne medføre psykiske/fysiske defekter, at rettighetene i landet tilhørte de sterke mv. var også ellers lite forenlig med den oppgaven lærere har i møte med barn og unge. Læreren utviste på dette grunnlag ikke den nødvendige tillit. Avskjeden var dermed rettmessig noe som tilsier at ytringene ble ansett som illojale.

Oppsigelsessaken av Max Hermansen kan også nevnes i denne sammenheng. Hermansens arbeidsgiver synes å foreta en tilnærmet lik vurdering som i Lektordommen. Hermansen hadde uttalt seg kritisk til innvandrere og kommet med indirekte trusler mot elevene. Dette medførte at han ikke hadde den nødvendige tillit som må kreves av en lærer.

I EMDs dom 26. september 1995 *Vogt mot Tyskland* var en lærer på ungdoms- og videregående nivå gitt avskjed som følge av sitt medlemskap og aktivitet i DKP (Deutsche Kommunistische Partei). Ifølge EMD ble avskjeden ansett som et brudd på EMK art. 10. I begrunnelsen ble det vektlagt at hennes medlemskap og aktivitet i DKP ikke medførte at hun brukte sin posisjon til å påvirke elevene i forbindelse med undervisningen og var i så måte ikke en trussel eller risiko for demokratiet, jf. avsnitt 60. I samme avsnitt uttales det at «[s]ince teachers are figures of authority to their pupils, their special duties and responsibilities to a certain extent also apply to their activities outside school». I denne saken forelå det imidlertid ingen bevis på at læreren hadde uttrykket sine anti-konstitusjonelle meninger utenfor skolen på en måte som fikk betydning for hennes arbeid. Dette synes å være det avgjørende moment.

Eggen har kritisert Høyesterett for å uttale at forhold utenfor arbeidssituasjonen kan vektlegges i lojalitetsvurderingen.¹¹⁷ Dette synes å være en uskjønnsom påstand. I alle fall med hensyn til lærere. EMDs uttalelser om at denne type ytringer kan få betydning for arbeidsforholdet dersom de påvirker arbeidet, synes å være veloverveide. Lærere bør kunne delta i politiske bevegelser eller ytre seg på en måte som ikke nødvendigvis er sammenfallende med majoriteten, men dersom dette får følger for arbeidssituasjonen og kan påvirke elevene vil dette også kunne føre til illojalitet. Dette fremstår som en fornuftig tankegang og innfallsvinkel ved avveiningen mellom en lærers ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

I både Lektordommen og Hermansen-saken synes ytringene å ha fått innvirkning på undervisningssituasjonen. Ytringene i Lektordommen var i stor grad fremsatt i undervisningssituasjonen, slik at det er uproblematisk å konstatere at dette hadde innvirkning på arbeidsforholdet. Ettersom ytringene som var fremsatt utenfor arbeidsforholdet ikke ble vektlagt i avskjedsvurderingen, er det vanskelig å anslå hvilken vekt disse kunne ha fått. Det er likevel klart at Høyesterett også reagerte på disse ytringene. Hermansens ytringer var imidlertid fremsatt utenfor arbeidssituasjon, men ble allment kjent blant elevene og kollegaer gjennom å være fremsatt på landsdekkende TV. Dette indikerer at ytringene fikk innvirkning på arbeidsforholdet. Det samme kunne ha vært tilfellet om ytringene ble fremsatt på sosiale medier. Ytringer som publiseres ved denne type kanaler kan føre til at ytringer som er fremsatt utenfor arbeidssammenheng får betydning for arbeidsforholdet. Ytringer i sosiale medier vil som tidligere nevnt ofte publiseres for store antall personer og disse kan igjen enkelt spres. En lærers ytringer vil således enkelt kunne spres til hele skolemiljøet. I slike tilfeller er det nærliggende at ytringene vil kunne få betydning for arbeidsforholdet og videre kunne anses illojale.

3.6.4 Polititjenestemenn

Politiet er en offentlig etat hvor det er nødvendig med tillit hos allmennheten.¹¹⁸ Politiets oppgave er blant annet å ivareta den offentlige ro og orden, og å etterforske og påtale straffbare handlinger. Politiet har således svært inngripende oppgaver som må utføres med respekt for alle involverte parter. Likebehandling, objektivitet, upartiskhet og respekt for menneskerettighetene og personvern er derfor viktige prinsipper for politivirksomhet.¹¹⁹ Brudd på slike prinsipper vil

¹¹⁷ Eggen 2004, s. 5-6.

¹¹⁸ Ragnar L. Auglend og Henry John Mæland, *Politirett*, 3. utgave, Oslo 2004, s. 287.

¹¹⁹ *Ibid.* s. 649-655.

svekke allmennhetens tillit til at politiet utfører sitt samfunnsoppdrag på en tilfredsstillende måte. Ytringer som medfører brudd på denne tillit kan være illojale.

I 2013 ble en polititjenestemann avskjediget fra sin stilling som politibetjent i Hedmark som følge av ytringer på sin private Facebook-side. Blant annet hadde han kalt daværende statsminister Jens Stoltenberg for «krapylet».¹²⁰ Politimannen klaget saken inn for Det sentrale ansettelsesråd i politiet som omgjorde avskjeden til ordenstraff.¹²¹ Han fikk dermed fortsette i stillingen som politibetjent. Omgjørelsen vitner om at denne type ytringer var i strid med lojalitetsplikten, men at det ikke var tilstrekkelig til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Som følge av nye ytringer på Facebook ble samme politimann på nytt avskjediget i 2015. Etter klagerunder og ankeforhandling resulterte dette i den tidligere nevnte Polititjenestemanndommen. Lagmannsretten uttaler at politimannens ytringer «bryter ned den tilliten som er nødvendig for stillingen som politimann». Tillitsbruddet begrunnes med at polititjenestemenn møter mennesker med ulik bakgrunn i mange forskjellige sammenhenger og situasjoner. Dette innebar at det må stilles strengere tillitskrav til polititjenestemenn enn ansatte i mange andre yrker.

I den konkrete avveiningen uttaler lagmannsretten at «hensynet til tillit til politiet er et «særlig tungtveiende hensyn» som gjør avskjeden av [polititjenestemannen] forsvarlig holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse, jf. Grunnloven § 100 tredje ledd». Lagmannsretten synes derfor å legge avgjørende vekt på arbeidstakerens virksomhet og hvilken tillit som var påkrevd.

Rettspraksis fra Arbetsdomstolen i Sverige i AD 2011 nr. 74 viser også forholdet mellom polititjenestemenns ytringsfrihet, tillit og lojalitet. Saken omhandlet en polititjenestemann som opprettet en blogg kalt «Radiobilspolisen».¹²² Bloggen ble skrevet av den fiktive karakteren «Fabror Blå». Politimannen hadde ikke arbeidet som patruljepoliti på flere år, men var ansatt som FN-politi i Sudan da bloggen ble skrevet.

På bloggens forside viste politiets logo og kjennemerke. Dette forsterket inntrykket av at bloggen ble skrevet av en ekte polititjenestemann. Innleggene beskrev oppdiktede hendelser som bygget på morsomheter og vitser om politimenn og deres tjenestegjøring. Innleggene uttrykte et kvinnesyn som anses som sosialt uakseptabelt. Det ble også lagt ut et bilde av en

¹²⁰ <https://www.nrk.no/nyheter/ny-rettssak-for-sparket-politimann-1.11218957> (Nedlastet 16.04.18).

¹²¹ <https://www.nrk.no/ho/politimann-har-fatt-sparken-igjen-1.12566352> (Nedlastet 16.04.18).

¹²² Patruljepolitiet (uoffisiell norsk oversettelse).

erigert penis i en bukse i forbindelse med et innlegg om at patruljepolitiet «elsket å jage tyver». Staten mente dette var et graverende tillitsbrudd overfor arbeidsgiver og allmennheten og hevdet avskjeden var rettmessig.

Arbetsdomstolen var imidlertid uenig med staten. I avgjørelsen vises det til AD 2003 nr. 51. Her fremgikk det at myndigheten ikke skal gripe inn overfor ansattes ytringer selv om disse har «förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten». Det kunne imidlertid foretas inngrep dersom arbeidstakeren hadde en «utpräglad förtroendeställning». Arbetsdomstolen mente polititjenestemannen ikke hadde noen utpreget tillitskrevende stilling i politiet og at selv om allmennheten og kollegaer følte svekket tillit til ham, kunne ikke dette resultere i avskjed.

Det kan reises spørsmål ved om norske domstoler ville kommet til samme resultat. Arbetsdomstolen trekker frem de samme momentene som lagmannsretten har vektlagt i Polititjenestemanndommen, men de vektlegges ulikt. Arbetsdomstolen synes å trekke ytringsfriheten merkbart lengre enn lagmannsretten. Det fremstår som overraskende at den svenske domstolen ikke vektlegger de uakseptable holdningene om kvinner i større grad. At polititjenestemannen ved å bruke politiets kjennemerke utgir seg for å være politi, burde gjerne også ha vært vektlagt i større grad. Det synes også påfallende at polititjenestemannen blir vurdert til å *ikke* ha en utpreget tillitskrevende stilling. Helhetlig synes politimannens uttalelser å stride mot lojalitetsplikten slik den fremstår i norsk rettspraksis og særlig i lys av lagmannsrettens uttalelser i Polititjenestemanndommen.

3.6.5 Sammenfatning og paralleller

Det ovennevnte viser at vitenskapelige ansatte har en vid ytringsfrihet når det gjelder politiske og faglige temaer, men at det også her må trekkes en grense mot ytringer som fremstår som krenkende, harselerende og diskriminerende. Konkrete saker og rettspraksis som viser denne grensen er imidlertid nærmest fraværende.

I LH-2011-81291 trekkes en parallell mellom vitenskapelig ansatte og kommunerevisorer.¹²³ Sammenligningen begrunnes med at de samme hensyn gjør seg gjeldende. Lagmannsretten uttaler i denne sammenheng at en revisor bør utvise forsiktighet med å fremsette påstander om faktiske forhold, men at «ytringsfriheten må gi vide rammer for hva [arbeidstakeren] kan gi

¹²³ Nærmere om saksforholdet i punkt 4.2.

uttrykk for om faglige spørsmål. En vid adgang til faglig meningsutveksling er avgjørende for at kommunerevisjonen skal kunne fylle den kontrolloppgave revisjonen er satt til». Uttalelsene i lagmannsrettssaken viser at det er mulig å trekke paralleller til virksomheter som har kontrollfunksjoner i samfunnet. Det kan derfor også gjerne trekkes en parallell til medievirksomhet.

Rettspraksisen som knytter seg til politi- og lærervirksomhet viser at det stilles krav om særlig tillit for denne type virksomhet. Dette er virksomheter som møter ulike typer mennesker som ofte er i sårbare situasjoner. Likebehandling, respekt og menneskeverd synes derfor å være særskilt viktige holdninger og verdier. Dette gjelder imidlertid også andre virksomheter. Et eksempel er helsevesenet. Gode grunner taler derfor for at de samme vurderingene som er foretatt i Polititjenestemanndommen, ville ha blitt gjort dersom arbeidstakeren var helsepersonell. Andre eksempler er barnehageansatte, prester, ansatte barnevernet eller ved kommunens familievernkontor. I juridisk teori er det uttrykkelig lagt til grunn at det stilles særlige krav til hva for eksempel ansatte i påtalemyndigheten, lærere, prester og dommere kan foreta seg utenfor tjenesten.¹²⁴ Uttalelsene knytter seg til avskjedsvurderingen etter aml. § 15-14, men må kunne anses å gjelde også i lojalitetsvurderingen. Dette indikerer at det stilles særlige lojalitetskrav til ansatte i offentlig sektor. Dette er også lagt til grunn i EMDs dom 21. juli 2011 *Heinisch mot Tyskland* avsnitt 64. Avgjørelsen gjaldt en sykepleier som varslet om det hun mente var kritikkverdige forhold ved et eldreheim. Selv om avgjørelsen gjelder varsling, trekkes det frem momenter som også er av betydning for andre typer yringer.

Samtidig er det ikke gitt at det stilles like strenge krav til tillit, holdninger og verdier for alle typer offentlig virksomhet som er i kontakt med ulike typer mennesker. Det synes å stilles strengest krav til politimyndigheten. Politiet driver en særskilt virksomhet som innebærer store inngrep i enkeltmennesker liv. Av denne grunn bør det kunne stilles strengere krav til politimenn enn for eksempel lærere, selv om sistnevnte også bør ha en adferd som ikke undergraver tilliten til allmennheten og den oppgave læreren har.

Privatiseringen av helsesektoren, barnehager og skoler mv. innebærer imidlertid at de krav som stilles til offentlig ansatte også kan gjøres gjeldende for ansatte i det private.

¹²⁴ Nina Kroken og Preben H. Mo, *Arbeidsrett.no*, digital utgave – kommentarer til aml. § 15-14 punkt 4.

For arbeidstakere som ikke tilhører den type virksomhet som er nevnt, vil ikke virksomhetens formål være et like fremtredende moment i lojalitetsvurderingen. Sannsynligvis vil disse heller ikke være underlagt like strenge begrensninger i ytringsfriheten. Dette kan eksempelvis gjelde butikkmedarbeidere, lageransatte og kontormedarbeidere.

I henhold til det ovennevnte fremstår virksomhetens formål og verdier å være et sentralt moment i lojalitetsvurderingen. I tillegg synes et krav om tillit eller kontrollfunksjoner å ha stor innvirkning på hvordan grensen mellom ytringsfrihet og lojalitet skal trekkes.

3.7 Momentenes vekt og betydning

Som tidligere påpekt vil momentene gå over i hverandre og de må vurderes samlet i den helhetlige lojalitetsvurderingen. Gjennomgangen viser imidlertid at enkelte momenter synes å være vektlagt i større grad enn andre.

Det klare utgangspunkt i lojalitetsvurderingen er at ytringen må ha et skadepotensial overfor arbeidsgivers interesser. Dette er et minstekrav. Det er hevdet at ytringer som ikke angår arbeidsforholdet ikke kan skade arbeidsgivers interesser. Det ovennevnte viser at denne argumentasjon må kunne avvises. Stor spredningsfare vil eksempelvis kunne medføre at ytringen har skadepotensial selv om innholdet isolert sett ikke ville ha hatt en særlig stor skadeevne overfor arbeidsgiver.

Videre viser rettspraksis at virksomhetens formål og kjerneverdier er et sentralt moment. Hvilken type virksomhet arbeidstakeren tilhører vil således være av stor betydning for vurderingen av de andre momentene. Gjennomgangen viser at særlig offentlige virksomheter som har behov for tillit hos allmennheten og som møter alle typer mennesker i sitt arbeid, har en strengere lojalitetsplikt enn andre arbeidstakere. Dersom arbeidstakerens ytringer strider mot virksomhetens formål fremstår dette som et tungtveiende og avgjørende moment. Dette moment må også kunne anses som styrende for om ytringens innhold og form kan anses som brudd på lojalitetsplikten.

4 Ytringer som angår virksomhetens forhold

4.1 Innledning

Ytringer om ressursbruk, organisering eller andre forhold på arbeidsplassen er, som nevnt i punkt 1.1., eksempler på ytringer som angår arbeidsforholdet. Denne type ytringer vil som regel ha politisk eller faglig karakter.

Som utgangspunkt har arbeidstakeren ytringsfrihet også når det gjelder forhold som angår virksomheten, jf. Grl. § 100. Som gjennomgått i punkt 2.5.2 har arbeidstakere gjennom sin rolle, unik innsikt og kunnskap på sitt arbeidsfelt. Dette er verdifullt for en opplyst offentlig debatt. Dette illustreres særlig av den utvidede ytringsfriheten for vitenskapelig ansatte.¹²⁵ Det å kunne ytre seg om det man har kunnskap om og er interessert i har også en egenverdi for individet. Disse forhold må avveies mot lojalitetsplikten.

De momenter som er gjennomgått i kapittel 3 vil også inngå i lojalitetsvurderingen når ytringen angår arbeidsforholdet. Med hensyn til disse momenter vil det være tilstrekkelig å knytte bemerkninger til eventuelle forskjeller. Videre vil det redegjøres for momenter som gjør seg særskilt gjeldende når ytringen angår arbeidsforholdet.

4.2 Lojalitetsvurderingen – en sammenligning

Som gjennomgått i punkt 3.2 må en ytring ha skadeevne overfor arbeidsgivers legitime interesser for å kunne anses illojal. Skadeevnen er større når ytringen angår «virksomhetens aktiviteter eller formål».¹²⁶ Politiske og faglige ytringer som angår arbeidsforholdet vil derfor som utgangspunkt ha et høyere skadepotensial enn ytringer som ikke angår arbeidsforholdet.¹²⁷ Skadeevnen vil imidlertid ikke inntre automatisk. Den må vurderes på bakgrunn av de konkrete omstendighetene og må være av en viss styrke for å føre til illojalitet.

I RG-2002-780 hadde en kokk om bord på et supplyfartøy skrevet et leserinnlegg hvor han ytret seg kritisk til rederiets disposisjon av fartøyene i forbindelse med helligdager. Arbeidsgiver, dvs. rederiet, mente leserinnlegget kunne påvirke rederiets samarbeid med Statoil og at ytringene således var et lojalitetsbrudd. Lagmannsretten uttalte at arbeidstakerens handlemåte

¹²⁵ Se punkt 3.6.2.

¹²⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

¹²⁷ Sml. punkt 3.2.

måtte anses «uklok», men at det ikke forelå tilstrekkelig grunn for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Det ble i denne sammenheng vektlagt at selv om ytringene hadde medført mindre reaksjoner hos Statoil var det ingen omstendigheter som tilsa at dette ville få konsekvenser for samarbeidet. Lagmannsretten vurderte derfor ytringene til å ikke ha den nødvendige skadeevne overfor arbeidsgivers interesser.

I forhold til det gjennomgåtte i punkt 3.3 om identifikasjonsfare, vil denne fare være større når ytringen angår arbeidsforholdet. Dette må ses på bakgrunn av at personens yrke og stilling ofte vil være kjent for mottakerne. Avgjørelsen i RG-2002-780 viser imidlertid at identifikasjonsfaren må vurderes konkret. I denne saken var det klart at kokkens uttalelser etter omstendigheten ikke identifiseres med rederiet selv om ytringen gjaldt arbeidsforholdet.

Ved identifikasjonsfare kan arbeidstakeren forsøke å presisere at ytringene fremsettes på egne vegne.¹²⁸ Når ytringen angår arbeidsfeltet og arbeidstakeren for eksempel har en ledende stilling i virksomheten vil imidlertid slike tiltak sjelden være tilstrekkelige. Qvigstad-saken viser dette. Arbeidstakeren var her justisråd ved den norske ambassaden i Washington. Han ønsket å publisere en artikkel om amerikanske myndigheters beslutning om å opprette militære straffetribunaler til bruk for straffeforfølgning av terrorister. Temaet falt således inn under hans arbeidsfelt. Arbeidsgiver, Utenriksdepartementet, mente det forelå identifikasjonsfare selv om Qvigstad presiserte at ytringene var hans personlige. Ombudsmannen uttalte at dette vanskelig kunne bestrides og fant det således ikke nødvendig å kritisere UD's instruks om å tilbakeholde publiseringen av artikkelen mens Qvigstad var i tjeneste.

Det som er redegjort for i punkt 3.4 om ytringens innhold vil i stor grad sammenfalle med de vurderinger som foretas når ytringen gjelder virksomheten. Meningsytringer vil dermed ha en sterk beskyttelse. På den andre siden har faktaytringer ikke den samme beskyttelsen ettersom disse kan bevises og dokumenteres, og følgelig bør bygge på et forsvarlig og holdbart grunnlag. Som nevnt i punkt 3.4 vil usanne faktaytringer som angår arbeidsforholdet ha et større skadepotensiale overfor arbeidsgivers interesser enn ytringer som ikke angår arbeidsforholdet. Det kan imidlertid ikke kreves for strenge krav til undersøkelse og dokumentasjon. Det avgjørende er om arbeidstakeren har vært i aktsom god tro.¹²⁹ Dette er vektlagt i LH-2011-81291. Arbeidstakeren, som var forvaltningsrevisor, hadde i denne saken uttalt seg om forhold

¹²⁸ Se punkt 3.3.

¹²⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 19.

som falt innenfor mer tradisjonell revisjon fremfor forvaltningsrevisjon. Arbeidsgiver anførte derfor at arbeidstakeren ikke hadde nødvendig kompetanse til å fremsette ytringene og at hans vurderinger var ukorrekte. Lagmannsretten uttaler imidlertid at arbeidstakerens kritikk var «basert på en aktsom og samvittighetsfull vurdering av de faktiske forhold» og derfor ikke illojal. I juridisk teori er det hevdet at det må kunne stilles et strengere aktsomhetskrav dersom arbeidstaker uttaler seg om emner som inngår i virksomhetens hovedansvar.¹³⁰ Dette fremstår som fornuftig og må ses på bakgrunn av at arbeidstakeren vil ha større kunnskap og innsikt på sitt arbeidsfelt.

Høyesteretts uttalelser i Telenorddommen bygger på de ovennevnte betraktninger. Arbeidstakeren hadde i dette tilfellet stilt seg kritisk til en rekke forhold i virksomheten. Deler av kritikken ble ansett som faglig kritikk arbeidstakeren som utgangspunkt hadde rett til å fremsette i kraft av ytringsfriheten, jf. avsnitt 38. Dette ble ansett som meningsytringer arbeidstakeren med rette måtte kunne fremsette. Arbeidstakeren hadde imidlertid også anklaget ledelsen for straffbare forhold. Høyesterett beskrev anklagene som «grunnløse», og uttaler at disse grunnløse beskyldningene måtte anses avgjørende ved vurderingen av avskjedsspørsmålet, jf. avsnitt 40 og 42. Anklagene om straffbare forhold må anses som varsling og sannhetskravet gjør seg derfor særlig gjeldende. Ettersom det kan være glidende overganger mellom varsling og politiske og faglige ytringer som angår arbeidsforholdet, er det likevel nødvendig å påpeke at sannhetskravet ofte vil være sentralt når ytringen angår arbeidsforholdet.

Redegjørelsen for ytringens form som moment i lojalitetsvurderingen vil også være nærmest sammenfallende ved vurderingen av ytringer som angår arbeidsforholdet.¹³¹ Rettspraksis viser at det er et skjerpene moment om ytringen fremstår som fornærmelser eller personangrep. I LB-2010-142629 hadde en ansatt i Norges Miljøvernforbund sendt en e-post til alle de ansatte samt enkelte med tilknytning til forbundet.¹³² E-posten fremstår som et personangrep på den ansattes leder. Den ansatte kaller sjefen blant annet inkompetent, udugelig og beskylder henne for å være årsak til at ansatte har fått psykiske problemer og er mindre motivert. Lagmannsretten

¹³⁰ Maren Elvestad, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold», *Arbeidsrett vol. 8 nr. 3/4*, 2011 s. 130-142 (s. 134).

¹³¹ Se punkt 3.5.

¹³² Anke nektet fremmet, jf. HR-2011-1732-U.

uttalte at denne typen personangrep ikke er vernet av ytringsfriheten.¹³³ Dette fremstår som en skjønnsom begrunnelse.

Hvilken stilling eller posisjon arbeidstakeren har i virksomheten er et viktig moment i lojalitetsvurderingen.¹³⁴ Arbeidstakere i ledende stillinger eller stillinger som har innflytelse på beslutninger som tas i virksomheten, har større mulighet til å si sin mening i diskusjoner og beslutningsprosesser enn det en underordnet arbeidstaker har. Dette medfører at det kan «stilles strengere lojalitetskrav jo høyre plassert en arbeidstaker er».¹³⁵ Arbeidstakere i slike posisjoner vil ikke ha det samme behovet for å rette kritikk utad, ettersom dette i større grad kan tas innad og diskuteres på denne arena. Til illustrasjon ville kokken i RG-2002-780 sannsynligvis ikke hatt mulighet til å påvirke disponeringen av supplyfartøyene. Det ville derimot en leder eller en med ansvaret for fartøyenes aktiviteter. Det kan derfor argumenteres for at de samme ytringene enklere ville ha vært illojale når en ansatt med slike påvirkningsmuligheter hadde fremsatt dem. Utgangspunktet om ytringsfrihet må likevel ikke bortfalle. Arbeidstakere i ledende stillinger skal også ha mulighet til å ytre seg om faglige og politiske spørsmål med tilknytning til virksomheten de er en del av. Dette er et moment som ikke gjør seg gjeldende når ytringen ikke angår arbeidsforholdet.

Et annet moment som særlig gjøres gjeldende ved ytringer som angår arbeidsforholdet er hvilket formål eller motiv arbeidstakeren har hatt ved å fremsette ytringen.¹³⁶ Dette er også trukket frem som et moment av EMD, jf. *Heinisch mot Tyskland* avsnitt 69. Dersom arbeidstakerens motiv med ytringen er å skade arbeidsgivers interesser eller å fremme ens egne på arbeidsgivers bekostning, vil dette være forhold som lettere trekker i retning av lojalitetsbrudd.¹³⁷ Dersom formålet er å forbedre forholdene på arbeidsplassen vil dette være et moment som trekker i motsatt retning.

Hvilket tidspunktet ytringen er fremsatt på kan være av betydning for ytringens lojalitet.¹³⁸ Dette momentet får betydning dersom en saksbehandler uttaler seg om en pågående sak. Dette kan skade prosessen og følgelig sette arbeidsgiver i en vanskelig situasjon. Slike forhold trekker i retning av illojalitet. Dette moment ble trukket frem av Sivilombudsmannen i Qvigstad-saken.

¹³³ Det samme synes vektlagt i LB-2010-69877 om professoren ved UiO og Palomo Sanchez m.fl. mot Spania.

¹³⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 105.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.* s. 104.

Her ble det vektlagt at staten og utenriksdepartementet ikke selv hadde tatt et standpunkt til opprettelse av militære straffetribunaler. At Qvigstad ønsket å publisere artikkelen før et slikt standpunkt var tatt kunne påvirke prosessen negativt. Etter en beslutning er truffet vil imidlertid utgangspunktet være at arbeidstakeren må kunne uttale seg om faktiske sider ved beslutningen. Arbeidstakeren bør likevel utvise forsiktighet med å uttale seg på en måte som kan så tvil om den beslutning som er tatt.¹³⁹

I punkt 3.6 er det trukket frem særskilte typer virksomhet som tilsynelatende har en utvidet eller begrenset ytringsfrihet som følge av hvilke krav som kan stilles og hvilken karakter virksomheten har. Her følger det av punkt 3.6.2 at vitenskapelig ansatte har en særlig vid ytringsfrihet med hensyn til spørsmål av faglig og politisk art. Dette tilsier at det skal svært mye til for at slike ytringer fra denne gruppen ansatte kan stride mot lojalitetsplikten. Dette viser også at hensynet til allmennheten er et viktig moment i lojalitetsvurderingen når ytringen angår arbeidsforholdet.¹⁴⁰ Allmennheten har et informasjonsbehov for å kunne ivareta den offentlige debatt. Arbeidstakere står i en unik posisjon til å komme med relevant og legitim informasjon innenfor sitt arbeidsfelt. Dette innebærer at «jo viktigere det er at et tema bli belyst offentlig, jo mer skal det til før en ytring kan karakteriseres som illojal».¹⁴¹ Hensynet til allmennheten er også av EMD trukket frem som et moment, jf. *Heinisch mot Tyskland* avsnitt 66. Hensynet til allmennheten vil imidlertid også gjøres gjeldende når ytringen ikke gjelder arbeidsforholdet, men får likevel særlig betydning for ytringer som angår arbeidsforholdet med tanke på at arbeidstakeres kunnskap og innsikt er betydningsfullt i den offentlige debatt.

Det stilles videre et særlig krav til tillit for lærere og polititjenestemenn. Det er ikke bare arbeidsgiver som skal ha tillit til lærere og polititjenestemenn, men også allmennheten. Den gjennomgåtte rettspraksis tilsier at kravet om tillit fra allmennheten gjelder med hensyn til ytringer som ikke angår arbeidsforholdet, og da særlig rasistiske, krenkende og diskriminerende ytringer.¹⁴² Ytringer av politisk og faglig karakter som *angår* arbeidsforholdet, for eksempel kritikk av skolens organisering, står imidlertid i en annen stilling. Årsaken er at slike ytringer ikke på samme måte svekker allmennhetens tillit til læreren på samme måte som personlig krenkende og uakseptable ytringer. Tvert imot vil allmennheten være tjent med at lærerne offentlig bidrar i debatten om skolens organisering. Det er lærerne som er i kontakt med elevene

¹³⁹ St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 104.

¹⁴⁰ *Ibid.* s. 110.

¹⁴¹ Elvestad 2011, s. 135.

¹⁴² Se punkt 3.6.3 og 3.6.4.

og som ser hva som ikke fungerer optimalt. Det kan følgelig hevdes at ytringsfriheten til arbeidstakeren i slike tilfeller er mer fremtredende og derfor bør veie tungt.

Som eksempel kan den nylige mediesaken om læreren Simon Malkenes nevnes.¹⁴³ Han hadde ytret seg kritisk til ordningen om fritt skolevalg i den videregående skole. Dette gjorde han ved å skildre en skoletime. Elevene ble ikke omtalt ved navn, men ved bokstaver. Dette medførte reaksjoner hos både elever og kollegaer. Det ble hevdet at elevene kunne gjenkjennes og at innholdet i ytringen var krenkende. Skoleledelsen valgte å opprettet personalsak mot Malkenes. Saken medførte sterke reaksjoner også utenfor skolen. Utdanningsforbundet og politikere var blant dem som offentlig gikk ut og forsvarte Malkenes og mente ytringene lå innenfor hans ytringsfrihet. Personalsaken mot Malkenes ble senere avsluttet.¹⁴⁴ Malkenes bruk av virkemidler i sin ytring vil i mindre grad kunne medføre at elevene ble gjenkjent. Det er imidlertid kun personer som allerede kjenner til elevene og miljøet på skolen som vil kunne foreta en slik identifisering. Dersom all gjenkjennelse skulle ha blitt luket bort ville Malkenes være helt avskåret fra å gi eksempler. Dette synes ikke skjønnsomt. Det fremstår derfor som klart at ytringene ikke kunne anses illojale. Dette var et viktig innspill i debatten om inntakssystemene i den videregående skole som ikke bør kunne begrenses av lojalitetsplikten.

Praksis tilsier at det ikke bare er lærere som mottar reaksjoner for sine ytringer. Sivilombudsmannens praksis viser at mange offentlig ansatte klager inn sin arbeidsgiver for brudd på ytringsfriheten.¹⁴⁵ Ombudsmannen synes å hevde at særlig kommuner går for langt i begrense sine ansattes ytringsfrihet, og særlig innenfor skole- og helsesektoren. Dette argumenter også advokat Jon Wessel-Aas for i sitt blogginnlegg om offentlig ansattes ytringsfrihet.¹⁴⁶ Samtidig er det lite som taler for at situasjonen er annerledes i privat sektor. På mange måter vil private virksomheter kunne styre ansattes adferd i større grad enn det offentlige kan. Til eksempel er forfremmelser, lønnsøkning mv. ofte basert på skjønnsmessige betraktninger fra ledelsen. Dette vil være viktige faktorer som medvirker til at arbeidstakere gjerne frastår fra å ytre seg selv om de rettslig sett vil ha mulighet til å gjøre det.

¹⁴³ <https://www.nrk.no/norge/mener-laereres-ytringsfrihet-trumfer-risikoen-for-a-krenke-elever-1.14016873> (Nedlastet 04.05.18).

¹⁴⁴ <https://www.aftenposten.no/osloby/i/71gky9/Saken-mot-larer-ved-Ulsrud-vgs-er-avsluttet> (Nedlastet 05.05.18).

¹⁴⁵ Sak nr. 2015/940.

¹⁴⁶ <http://www.uhuru.biz/?p=1683> (Nedlastet 06.05.18). En versjon av innlegget er også publisert i tidsskriftet Syn og Segn og i Framtida.

En helhetlig vurdering av det ovennevnte tilsier at skadeevnen er betydelig større når ytringen angår arbeidsforholdet. Dette begrunnes blant annet med at ytringen i større grad kan identifiseres med virksomheten og at ytringens innhold kan gi feilinformasjon som kan skade arbeidsgivers omdømme og interesser. Grensen mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet synes imidlertid ikke å være noe lettere å trekke for denne type ytringer enn når ytringen ikke angår arbeidsforholdet. Hensynet til allmennheten kan likevel trekkes frem som et viktig moment. Dersom ytringen er verdifull for den offentlige debatt og allmennheten, synes dette å være et avgjørende moment.

5 Avsluttende bemerkninger

Gjennomgangen ovenfor viser at det klare utgangspunkt er yringsfrihet, men at lojalitetsplikten kan begrense ansattes yringsfrihet. Rettspraksis viser enkelte hovedlinjer, men grensen fremstår likevel som lite avklart. En sparsom høyesterettspraksis gjør det særlig vanskelig å trekke en klar grense.

Fremsettelse av illojale ytringer kan få store konsekvenser for arbeidstakerens ansettelsesforhold. Brudd på lojalitetsplikten kan gi saklig grunn for oppsigelse, suspensjon eller avskjed. Det kan også medføre advarsel, ordenstraff eller irettesettelse som senere kan føre til de nevnte arbeidsrettslige reaksjoner. Med dette bakteppe har både arbeidstaker og arbeidsgiver stor interesse av å vite hvor grensen går. På dette grunnlag kan det kritiseres at grensen ikke er nærmere avklart. Det er imidlertid ikke klart hvilke tiltak som kan avhjelpe uklarhetene.

Som gjennomgått i punkt 2.2 ble en nærmere lovfesting diskutert, men avvist. Selv om lovgiver hadde forsøkt å lovfeste grensen ville vurderingen ha blitt skjønnsmessig og det ville ha vært nødvendig med en konkret vurdering hvor de samme momentene som er gjennomgått ovenfor ville ha inngått. Det kan derfor anføres at lovfesting ikke ville ha gitt en nærmere avklaring enn dagens ordning. Dette synes også å være lovgivers synspunkt.

På den andre siden kan det hevdes at lovfesting kunne ha medført en økt domstolsprøving. Dersom flere grensetilfeller hadde blitt prøvd for domstolene, og da særlig Høyesterett, kunne dette gitt bedre avklaring på sikt. Det skal likevel påpekes at en økt domstolsprøving sjelden er ønskelig, spesielt av økonomiske hensyn.

Dagens lovverk inneholder imidlertid en rekke eksempler på lovfesting av begreper eller vilkår som krever en konkret og skjønnsmessig vurdering. Avtaleloven § 36 er her et eksempel.¹⁴⁷ Etter denne bestemmelsen skal det foretas en rimelighetsvurdering og viktige momenter i vurderingen fremgår av bestemmelsens andre ledd. Det foreligger en rikholdig rettspraksis på dette område som har vært med å bidratt til avklaring av hvilke avtaler som skal anses urimelige og følgelig ugyldige. En slik løsning kunne ha vært hensiktsmessig også med tanke på grensen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt.

¹⁴⁷ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og ugyldige viljeserklæringer [avtaleloven].

Kildeliste

Lover

Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (Grunnloven)

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og ugyldige viljeserklæringer [avtaleloven]

Lov 21. juni 1974 nr. 55 om videregående opplæring – opphevet.

Sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 (sjømannsloven) – opphevet.

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) – opphevet.

Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) – opphevet.

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

Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)

Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Konvensjoner

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

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

Lovforarbeider

NOU 1999: 27 “Ytringsfrihed bør finde Sted” Forslag til ny Grunnlov § 100

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

Innst. S. nr. 270 (2003-2004)

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) Om lov om straff (straffeloven)

NOU 2004: 5 Arbeidslivlovsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Innst. O. nr. 100 (2004-2005)

Arbeidsgrupperapporten «Ansattes ytringsfrihet» fra Arbeids- og sosialdepartementet. 21.
desember 2005

Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

Innst. O. nr. 6 (2006-2007)

Besl. O. nr. 6 (2006-2007)

Prop.72 L (2016-2017) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

Domsregister mv.

Høyesterett

Rt. 1979 s. 770 (Oslo Sporveier)

Rt. 1982 s. 1729 (Lektor)

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 2002 s. 764

Rt. 2003 s. 1614 (Telenor)

Rt. 2005 s. 833

Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør)

Rt. 2011 s. 1011 (U)

HR-2011-1732-U

HR-2018-73-U

Lagmannsretten

LE-1986-57

LB-1995-1287

RG-2002-780

LB-2010-69877

LB-2010-142629

LH-2011-81291

LB-2017-35146 (Polititjenestemann)

Tingretten

Upublisert dom fra Stavanger tingrett. Saksnummer: 13-187309PRI-STAV.
Avsagt 30.04.2014

Arbeidsretten

ARD-1975-55

ARD-1986-189

Den europeiske menneskerettsdomstol

EMDs dom 12. september 2011 *Palomo Sanchez m.fl. mot Spania*, saksnummer 28955/06, 28959/06 og 28964/06.

EMDs dom 21. juli 2011 *Heinisch mot Tyskland*, saksnummer 28274/08.

EMDs dom 23. juni 2009 *Sorguç mot Tyrkia*, saksnummer 17089/03.

EMDs dom 29. februar 2000 *Fuentes Bobo mot Spania*, saksnummer 39293/98.

EMDs dom 24. februar 1997 *De Haas and Gijels mot Belgia*, saksnummer 19983/92.

EMDs dom 26. september 1995 *Vogt mot Tyskland*, saksnummer 17851/91.

EMDs dom 8. juli 1986 *Lingens mot Østerrike*, saksnummer 9815/82.

Den europeiske menneskerettskomisjon

Kommisjonens rapport 6. september 1989 *Rommelfanger mot Tyskland*, saksnummer 12242/98.

Svensk rettspraksis

AD 2003 nr. 51

AD 2011 nr. 74

Sivilombudsmannens praksis

SOMB-2002-0021 (Qvigstad-saken)

SOMB-2005-436

SOMB-2005-887

SOMB-2015-940

Litteratur

Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 4. utgave (Bergen 2015).

Auglend, Ragnar L. og Henry John Mæland, *Politirett* 3. utgave (Oslo 2004).

Eggen, Kyrre, *Ytringsfrihet. Vernet om ytringsfriheten i norsk rett* (Oslo 2002).

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del*, 3. utgave (Oslo 2013).

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Kommentarutgaver.no, digital utgave (sist ajourført juni 2016)* – kommentarer til arbeidsmiljøloven § 15-7.

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006).

Johnsen, Stig Åkenes og Mårten Brandsnes Faret, *Arbeidsrett.no, digital utgave* – kommentarer til arbeidsmiljøloven § 15-7.

Kroken, Nina og Peder H. Mo, *Arbeidsrett.no, digital utgave* – kommentarer til arbeidsmiljøloven § 15-14.

Wessel-Aas, Jon, *Jus og sosiale medier* (Oslo 2015).

Artikler

Audun Olsen, «Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier», *Arbeidsrett vol. 11 nr. 2 2014*, side 250-265.

Henning Jakhelln, «Ytringsfrihet i arbeidsforhold: Arbeidstakere- samfunnsengasjerte, betrodde og innsiktsfulle medarbeidere – eller kranglebøtter, bråkmatere og angivere?», *TemaNord 2004:509. Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern, s. 47-128, Nordisk Ministerråd (1. februar 2004)*.

Kyrre Eggen, «Ansattes yringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?», *Arbeidsrett vol. 1 nr. 1 2004*, side 2-23.

Maren Elvestad, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold», *Arbeidsrett vol. 8 nr. 3/4 2011*, side 130-142.

Internettkilder

Arbetsdomstolens hjemmesider

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=2&lngLangID=1> (Nedlastet 26.02.2018)

Berntzen, Lars Erik, «Pegida», Store norske leksikon (2015)

<https://snl.no/Pegida> (Nedlastet 17.04.18)

Carlsen, Helge, Sigrid Sollund, «Mener læreres yringsfrihet trumfer risikoen for å krenke elever», Nrk.no (2018) <https://www.nrk.no/norge/mener-laereres-ytringsfrihet-trumfer-risikoen-for-a-krenke-elever-1.14016873> (Nedlastet 04.05.18)

Furberg, Kristoffer, «Opprettholder vedtak om avskjed av Langeland», Universitetsavisa (2018) <https://www.universitetsavisa.no/nyheter/2018/03/22/Opprettholder-vedtak-om-avskjed-av-Langeland-73199.ece> (Nedlastet 29.04.10)

Ighoubah, Farid, «Max Hermansen fikk sparken som lærer – fikk sluttavtale på 1,2 mill.», Nettavisen (2016) <https://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/max-hermansen-fikk-sparken-som-lrer---fikk-sluttavtale-pa-12-mill/3423241202.html> (Nedlastet 17.04.18)

Jensen, Ingvild, Marius Husebø-Evensen, «Pegida-lederen sparket etter TV 2-intervju», Tv2.no (2016) <https://www.tv2.no/a/8065151/> (Nedlastet 19.03.18)

Lofstad, Ralf, «- Hadde jeg trukket fram svensker isteden, ville ikke en kjeft ha reagert», Dagbladet (2012) <https://www.dagbladet.no/nyheter/hadde-jeg-trukket-fram-svensker-isteden-ville-ikke-en-kjeft-ha-reagert/63148281> (Nedlastet 17.04.18)

Mogen, Trym, Filip «Roshauw, «Du din jævla pakistaner har ikkje tippoldeferdre som slåst for Noreg», Dagbladet (2014) <https://www.dagbladet.no/kultur/du-din-jaevla-pakistaner-har-ikkje-tippoldefedre-som-slast-for-noreg/61138781> (Nedlastet 17.04.18)

Nordby, Alexander, Arne Trollaldalen, «Politimann har fått sparken igjen», Nrk.no (2015) <https://www.nrk.no/ho/politimann-har-fatt-sparken-igjen-1.12566352> (Nedlastet 16.04.18)

Nrk.no, «Ny rettssak for sparket politimann» (2017)

<https://www.nrk.no/nyheter/ny-rettssak-for-sparket-politimann-1.11218957> (Nedlastet 16.04.18).

Rønneberg, Kristoffer, «Om vi svetter i DU nå? Neida», Aftenposten (2012)
<https://www.aftenposten.no/norge/i/b5qO5/Om-vi-svetter-i-UD-na-Neida> (Nedlastet 30.05.18).

Særgjerd, Christian, Hann Mellingsæter, “Saken mot lærer ved Ulsrud vgs. er avsluttet», Aftenposten (2018) <https://www.aftenposten.no/osloby/i/7lgky9/Saken-mot-larer-ved-Ulsrud-vgs-er-avsluttet> (Nedlastet 05.05.18).

Wessel-Aas, Jon, “Offentlig ansattes yringsfrihet”, Uhuru (blogg) (2016)
<http://www.uhuru.biz/?p=1683> (Nedlastet 06.05.18)

Annet

Etiske retningslinjer for statstjenesten. Utarbeidet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Revidert juni 2017.

Lærerprofesjonens etiske plattform. Utarbeidet av Utdanningsforbundet i 2012.
<https://www.utdanningsforbundet.no/larerhverdagen/profesjonsetikk/om-profesjonsetikk/larerprofesjonens-etiske-plattform/> (Nedlastet 17.04.18)