

Lojalitetsplikten som begrensning i arbeidstakers ytringsfrihet

*- med særlig fokus på ytringer fremsatt
på sosiale medier*

Kandidatnummer: 87

Antall ord: 14 970



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning	3
1.1 Tema og aktualitet	3
1.2 Nærmere om problemstillingen	5
1.3 Rettskilder og metode	5
1.4 Avgrensninger	7
1.5 Videre fremstilling.....	8
2 Ytringsfrihet som grunnleggende utgangspunkt.....	9
2.1 Arbeidstakers ytringsfrihet etter Grunnloven	9
2.1.1 Grunnloven § 100.....	9
2.1.2 Ytringsfrihetens begrunnelser	10
2.1.3 Rettighet- og pliktsubjekt etter Grl. § 100.....	11
2.2 Arbeidstakers ytringsfrihet etter EMK	12
2.2.1 EMK art. 10.....	12
2.2.2 Rettighet- og pliktsubjekt etter EMK art. 10.....	13
2.3 Forholdet mellom Grunnloven og EMK	14
2.4 Betydningen av valg av ytringskanal.....	14
3 Arbeidsrettslige grunnlag for inngrep i ytringsfriheten.....	16
3.1 Kort om ulike grunnlag for inngrep.....	16
3.2 Arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt	17
3.2.1 Lojalitetspliktens forankring og innhold	17
3.2.2 Hvem retter lojalitetsplikten seg mot?	18
3.2.3 Hvilken grad av lojalitet kan arbeidsgiver kreve?.....	19
3.2.4 Forskjellig vurdering i offentlig og privat sektor?	20
4 Når er en ytring illojal?	22
4.1 Innledende om illojale ytringer.....	22
4.2 Kravet til ytring i rettslig forstand	22
4.2.1 Ytringsbegrepet	22
4.2.2 Særskilt om ytringer på sosiale medier	23
4.3 Kravet til offentlig ytring.....	25
4.3.1 Hovedregelen om offentlig ytring	25

4.3.2	Skillet mellom offentlige og private ytringer på sosiale medier	26
4.4	Kravet til skade på virksomhetens legitime interesser	27
4.4.1	Skadekravet	27
4.4.2	Virksomhetens legitime interesser	29
5	Avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten.....	31
5.1	Generelt om avveiningen.....	31
5.2	Momenter i avveiningen.....	31
5.2.1	Ytringens innhold.....	31
5.2.2	Ytringens tilknytning til arbeidet	35
5.2.3	Spredningsfare.....	36
5.2.4	Ytringens form	37
5.2.5	Identifikasjonsfare.....	40
5.2.6	Stillingens karakter.....	42
5.2.7	Formålet med ytringen	44
5.3	Avsluttende om avveiningen	45
6	Endrer sosiale medier lojalitetskravet?.....	47
7	Behov for klarere rettslig regulering?	49
8	Kildehenvisninger.....	51

1 Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Temaet for masteroppgaven er lojalitetsplikten som begrensning i arbeidstakers ytringsfrihet. Det sentrale vil være å vurdere hvor langt arbeidstaker kan gå i ytre seg om forhold som ikke nødvendigvis er i arbeidsgivers interesse, herunder hvor og hvordan grensen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten skal trekkes. Oppgaven vil ha særlig fokus på ytringer fremsatt på sosiale medier.

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet beskyttet i lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven - Grl.) § 100. Rettigheten er en forutsetning i et demokratisk samfunn og tilkommer ethvert individ, også arbeidstakere. Det betyr at arbeidstakere skal ha rett til å uttrykke seg fritt i det offentlige rom, uten frykt for represalier.¹ I visse tilfeller kan likevel forpliktelsene som springer ut fra ansettelsesforholdet medføre begrensninger i ytringsfriheten. Lojalitetsplikten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er en slik forpliktelse.² For arbeidstaker kan dette i visse tilfeller medføre en plikt til å avstå fra å fremme enkelte ytringer til fordel for arbeidsgivers interesser.³

En konflikt kan oppstå når arbeidstaker ytrer seg på en måte som arbeidsgiver ikke aksepterer. Et aktuelt eksempel fra nyhetsbildet er saken mellom Norges Skiforbund og hoppsjef Bråthen, hvor Norges Skiforbund anklaget Bråthen for å ha ytret seg illojalt om manglende likestillingsfokus i hoppidretten.⁴ Et annet eksempel er saken om Facebook-innlegget til tidligere justisminister Sylvi Listhaug. Listhaug publiserte et bilde av terrorister med en tekst hvor hun beskyldte Arbeiderpartiet for å mene at terroristers rettigheter er viktigere enn nasjonens sikkerhet. Ytringen resulterte i at statsministeren gikk ut og beklaget på vegne av Regjeringen, og at Listhaug gikk av som justisminister.⁵ Eksemplene føyer seg inn i en rekke av saker som aktualiserer grensedragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet.

¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128; Elvestad (2011) s. 130.

² Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

³ NOU 1999:27 s. 170.

⁴ NRK (2021).

⁵ Aftenposten (2018).

Spørsmålet om ytringsfrihetens stilling i arbeidsforhold har vært gjenstand for økende oppmerksomhet de siste 20 årene. Allerede i 1999 uttalte Ytringsfrihetskommisjonen at rettstilstanden er «utilfredsstillende», og at reglene som begrenser ansattes ytringsfrihet er «delvis underutviklet».⁶ Det ble tatt stilling til eventuell lovfesting ved forberedelsene til grunnlovsrevisjonen i 2004, og det ble presisert et ønske om ytterligere fokus på ansattes ytringsfrihet i årene fremover. Til tross for det, har ikke dette resultert i lovregulering utover varslingsreglene vedtatt i 2008.⁷

Ny teknologi og endret mediekultur er en viktig grunn til økt fokus på arbeidstakers ytringsfrihet. Utviklingen har medført betydelige endringer i måten mennesker kommuniserer på, og sosiale medier har for mange blitt den foretrukne arenaen for meningsutveksling. Tall fra 2021 viser at 3,5 millioner nordmenn over 18 år har en Facebook-profil, 2,6 millioner nordmenn bruker Instagram, og 2,1 millioner nordmenn bruker Twitter.⁸ Disse mediene gjør det enkelt å delta i den offentlige debatt, og man kan potensielt nå ut til et stort publikum ved et lite tastetrykk. Mangel på kjennskap til grensen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten kan likevel gjøre det utfordrende å forstå hva som er legitimt å ytre seg om. Spørsmålet om hva arbeidstaker skal kunne ytre seg om offentlig, har med dette fått større interesse.

Behovet for fokus på ytringsfrihet illustreres av regjeringens oppnevning av ny Ytringsfrihetskommisjon i februar 2020. Kommisjonens mandat presiserer at kommisjonen skal foreta en helhetlig gjennomgang av ytringsfrihetens stilling i Norge, særlig i lys av endringene som digitaliseringen og internett har medført.⁹ Kommisjonen skal fremlegge en utredning i form av en NOU innen august 2022.¹⁰

Etter dette er det klart at temaet er dagsaktuelt og viktig ut fra et samfunnsperspektiv. Overtredelse av lojalitetsplikten kan få alvorlige konsekvenser for arbeidstaker, samtidig som arbeidsgiver er forhindret fra å reagere dersom arbeidstakers ytring har ytringsfrihetsvern. Avklaringer knyttet til grensen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten er derfor viktig for både arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunnet for øvrig.

⁶ NOU 1999:27 s. 171.

⁷ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kap. 2A.

⁸ Ipsos' SoMe-tracker Q3'21, publisert 26.10.2021.

⁹ Ytringsfrihetskommisjonens mandat (2020).

¹⁰ Regjeringen, Ytringsfrihetskommisjonen, <https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/org/styrer-rad-og-utvalg/ytringsfrihetskommisjonen/id2690557/>

1.2 Nærmere om problemstillingen

Oppgavens hovedproblemstilling er spørsmålet om når arbeidstakers ytringsfrihet kan begrenses av hensyn til lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. To sentrale problemstillinger i denne sammenheng er spørsmålet om når en ytring er illojal, og spørsmålet om hvordan avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten skal foretas.

Et underliggende mål vil være å redegjøre for hvilke momenter som i avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten skal tillegges mer eller mindre vekt i ulike tilfeller. Det vil også fokuseres på hvordan sosiale medier påvirker lojalitetsvurderingen, og om sosiale medier medfører at avveiningen blir annerledes sammenlignet med andre ytringskanaler. På bakgrunn av analysens funn, blir det et spørsmål om sosiale medier endrer lojalitetskravet.

1.3 Rettskilder og metode

Arbeidsmiljøloven har verken særskilte regler om arbeidstakers ytringsfrihet eller om lojalitetspliktens grenser. Det må derfor ses hen til den generelle reguleringen av ytringsfriheten og de ulovfestede reglene om arbeidstakers lojalitetsplikt. Oppgaven tar utgangspunkt i ytringsfriheten, da det er inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes.¹¹

Ytringsfriheten i norsk rett er nedfelt i GrL § 100. Bestemmelsen i sin nåværende form kom til ved grunnlovsendringen i 2004. Formålet var hovedsakelig å styrke ytringsfrihetens grunnlovsværn, særlig på grunn av samfunnsutviklingen og behov for regulering av flere aspekter ved ytringsfriheten.¹²

Norge er også bundet av internasjonale konvensjoner som verner ytringsfriheten, herunder Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) art. 10 og FNs internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (SP) art. 19. Både EMK og SP er inkorporert i norsk lov og vil gå foran norsk lovgivning ved motstrid, jf. lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) §§ 2 og 3. Fra et metodisk perspektiv betyr dette at de norske rettskildene som er relevante for forståelsen av

¹¹ AR-2019-28 avsnitt 51.

¹² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 14.

ytringsfriheten, må tolkes i lys av konvensjonene.¹³ Fra et rettskildeperspektiv er likevel EMK og SP underordnet Grunnloven. Da det er antatt at SP art. 19 ikke gir sterkere vern enn EMK art. 10, behandles kun Grl. § 100 og EMK art. 10 i oppgaven.¹⁴

Ved forberedelsene til grunnlovsrevisjonen i 2004 ble spørsmålet om ansattes ytringsfrihet eksplisitt behandlet. Forarbeidene til Grunnloven vil derfor være en sentrale rettskilde, herunder Ytringsfrihetskommisjonens NOU 1999:27 og Justisdepartementets stortingsmelding nr. 26 (2003-2004). Varslingsreglenes forarbeider, særlig Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), er også en viktig rettskilde da de inneholder generelle uttalelser om ytringsfrihet i arbeidsforhold.

Den ulovfestede lojalitetsplikten er et anerkjent alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og springer ut fra avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.¹⁵ Innholdet i prinsippet må derfor utledes fra praksis og teori.

Høyesterett har avsagt et begrenset antall dommer om forholdet mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Det må i denne sammenheng nevnes at i den grad ytringsfriheten ble styrket gjennom grunnlovsrevisjonen i 2004, må det vises en viss tilbakeholdenhet med å legge for mye vekt på rettsavgjørelser avsagt før denne tid.¹⁶

Grensen for arbeidstakers ytringsfrihet på *sosiale medier* er ikke behandlet av Høyesterett. Den manglende rettsavklaringen skyldes sannsynligvis at sosiale medier fortsatt er et relativt nytt fenomen. Det foreligger derimot underrettspraksis fra lagmannsrettene som berører spørsmålet. Til tross for at underrettspraksis ikke skaper prejudikativ virkning, og det derfor ikke kan trekkes direkteslutninger fra avgjørelsene, kan avgjørelsene ha argumentasjonsverdi for utpensling av rettstilstanden. Eckhoff antar at underrettspraksis kan bli bestemmende for rettstilstanden på områder hvor avgjørelser sjeldent påankes videre.¹⁷ Nygaard synes å mene at i mangel på høyesterettspraksis på området, må underrettspraksis kunne ha en viss interesse.¹⁸ Disse synspunktene støttes av hensynet til forutberegnelighet og likebehandling. Relevant underrettspraksis vil derfor ha betydning som rettskilde i oppgaven.

¹³ Etter presumsjonsprinsippet skal norsk lov tolkes i samsvar med folkeretten. Se Rt. 2000 s. 1811.

¹⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 11.

¹⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

¹⁶ Johnsen (u.å.) Kommentarer til aml. § 15-7 punkt 6.

¹⁷ Eckhoff (2001) s. 162.

¹⁸ Nygaard (2004) s. 210.

Praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) skal legges til grunn ved tolkningen av EMK.¹⁹ EMD har avgitt flere avgjørelser om yringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet, og praksisen vil derfor utgjøre en viktig rettskilde.

Avgjørelser avsagt av spesialdomstolen Arbeidsretten får også betydning. Spesialdomstolen behandler rettstvister om tariffavtalers gyldighet, forståelse og eksistens.²⁰ Avgjørelsene får likevel betydning for oppgaven der praksisen sier noe om forholdet mellom yringsfriheten og lojalitetsplikten.

Sivilombudet har behandlet flere saker om arbeidstakers yringsfrihet. Uttalelser fra Sivilombudet er ikke rettslig bindende, men Stortinget har forutsatt at forvaltningen skal rette seg etter dem, og dette blir akseptert i stor grad.²¹ Uttalelsene vil derfor tillegges vekt.

I juridisk litteratur er arbeidstakers yringsfrihet grundig behandlet. Juridisk litteratur, herunder juridisk teori, har i seg selv begrenset rettskildeværdi, da det er en rettskilde uten demokratisk legitimitet. Kilden er likevel godt egnet til å belyse verdien av slutninger fra øvrige rettskilder.²² Oppgaven vil derfor støtte seg på juridisk litteratur.

Masteroppgaven er i all hovedsak en rettsdogmatisk analyse av gjeldende rett («de lege lata»)²³. Avslutningsvis vil det foretas noen lovgivningspolitiske refleksjoner rundt hvordan retten burde være («de lege ferenda»).

1.4 Avgrensninger

Av hensyn til presis behandling av oppgavens problemstilling er det nødvendig å foreta visse avgrensninger.

Jeg vil for det første avgrense mot arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold ved virksomheten, regulert i arbeidsmiljøloven kap. 2A. Da oppgavens problemstilling retter seg mot ulovfestede begrensninger i arbeidstakers yringsfrihet, vil det være naturlig å avgrense mot disse lovfestede varslingsreglene. Det vil derfor også avgrenses mot andre lovregulerte

¹⁹ Eggen (2002) s. 242. Se også Rt. 2002 s. 1216, s. 1224.

²⁰ Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistoloven) § 34.

²¹ Innst. 409 L (2020-2021) s. 18.

²² Monsen (2012) s. 176.

²³ Fleischer (1998) s. 212.

begrensninger i ytringsfriheten, blant annet lovbestemt taushetsplikt og ytringer i strid med lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven).

Jeg vil videre avgrense mot forhåndssensur i GrL § 100 fjerde ledd. Dette fordi oppgaven omhandler arbeidstakers frihet til å formidle ytringer som ikke allerede er underlagt sensur eller annen forhåndskontroll fra arbeidsgiver. Spørsmål om forhåndssensur beordrer dessuten en annen vurdering enn adgangen til å reagere på allerede fremsatte ytringer, og vil vanskeligere kunne forsvares ut fra ytringsfriheten.²⁴

Selv om det kan være interessant å gå inn på hvilke reaksjoner som kan ilegges ved lojalitetsbrudd fra arbeidstakers side, vil en slik behandling sprengte oppgavens rammer. Jeg avgrenser derfor mot nærmere behandling av ulike reaksjoner, saksbehandlingsregler og formkrav, utover det som fremgår av punkt 5.3. I oppgaven tar jeg videre sikte på å behandle ytringer fremsatt i bestående arbeidsforhold. Det avgrenses derfor mot ytringer avgitt i ansettelsesprosess eller ved avsluttet arbeidsforhold.

1.5 Videre fremstilling

Masteroppgaven er inndelt i syv kapitler. I kapittel to redegjøres det for ytringsfriheten som et grunnleggende utgangspunkt, både etter Grunnloven og EMK. I kapittel tre vil det kort vises til de arbeidsrettslige grunnlagene som kan utgjøre begrensninger i ytringsfriheten, før det mer inngående redegjøres for den ulovfestede lojalitetsplikten.

Kapittel fire tar for seg kravene til at en ytring skal kunne anses illojal. Oppfyllelse av disse kravene danner forutsetningen for at avveiningsproblematikken mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i kapittel fem oppstår. Kapittel fem er delt inn i utvalgte momenter som kan få betydning i avveiningen.

I kapittel seks reises det spørsmål om sosiale medier endrer lojalitetskravet. Avslutningsvis, i kapittel syv, reflekteres det rundt hvorvidt det er behov for klarere rettslig regulering på området.

²⁴ Eggen (2004) s. 8.

2 Ytringsfrihet som grunnleggende utgangspunkt

2.1 Arbeidstakers ytringsfrihet etter Grunnloven

2.1.1 Grunnloven § 100

Grl. § 100 første ledd fastslår at «Ytringsfrihet bør finne sted». Det er klart at «bør» skal forstås som «skal», slik at bestemmelsen i utgangspunktet gir uttrykk for full ytringsfrihet.²⁵ Ytringsfriheten gjelder for enhver person, som et utslag av den enkeltes alminnelige handlefrihet.²⁶ Det rettslige utgangspunktet er derfor at arbeidstaker har rett til å ytre seg på lik linje med andre.

Med ytringsfrihet menes formidling og mottakelse av «opplysninger, ideer og budskap», jf. Grl. § 100 andre ledd. Ordlyden omfatter den klassiske ytringsfriheten, herunder retten til å velge hva man ønsker å dele, gi uttrykk for eller fremføre av opplysninger, ideer eller budskap, på egne vegne.²⁷ I bestemmelsen inngår også informasjonsfrihet og retten til å forholde seg taus.²⁸ Bestemmelsen er medie- og teknologinøytral, noe som betyr at ytringer er vernet uavhengig av hvor eller hvordan de fremsettes.²⁹

Grl. § 100 andre og tredje ledd innskrenker utgangspunktet i første ledd, ved å gi hjemmel for at det i visse tilfeller kan gjøres inngrep i ytringsfriheten.

Etter andre ledd kan inngrep i meddelelses- og informasjonsfriheten skje dersom det kan forsvares opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i «sannhetssøken, demokrati [eller] individets frie meningsdannelse», jf. første punktum. For arbeidsforholdet betyr dette at arbeidsgivers interesse i inngrep må veies opp mot ytringsfrihetens begrunnelser. Inngrep kan kun skje der hensynene bak inngrepet veier tyngre enn hensynene bak ytringsfriheten.

²⁵ NOU 1999:27 s. 3.

²⁶ Eggen (2008) s. 124.

²⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 33.

²⁸ Ibid.

²⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 26; Wessel-Aas (2015) s. 57.

Tredje ledd beskytter «frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand». Ordlydens kjerneområde er politiske ytringer og samfunnsmessige spørsmål i vid forstand.³⁰ For å begrense slike ytringer kreves «særlig tungtveiende hensyn». Ordlyden tilsier at hensynene som begrunner inngrep må være betydelige. Sammenlignet med ordlyden i andre ledd, er det snevrere adgang til inngrep etter tredje ledd. Dette henger sammen med viktigheten av en åpen samfunnsdebatt rundt politiske spørsmål.

Inngrep etter Grl. § 100 andre og tredje ledd krever også tilstrekkelig hjemmel. Andre ledd presiserer at det rettslige ansvaret må ha hjemmel i «lov», mens tredje ledd understreker at grensene for ytringsfriheten må være «klart definerte». Etter begge ledd stilles det krav om et klart og presist rettsgrunnlag for å sikre forutberegnelighet og motvirke skjønsmessige avgjørelser.³¹ I forarbeidene til Grunnloven er det lagt til grunn at den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforholdet oppfyller kravet til lov.³² Lojalitetsplikten kan derfor være en legitim begrensning i arbeidstakers ytringsfrihet.

2.1.2 Ytringsfrihetens begrunnelser

Høyesterett har fastslått at ytringsfriheten er et av de mest grunnleggende elementene i et demokratisk samfunn, jf. blant annet Rt. 1997 s. 1821 (*Kjuus-dommen*). Bakgrunnen for dette er prosessene ytringsfriheten skal ivareta, både til fordel for individet og samfunnet.

Ytringsfriheten begrunnes i hensynet til sannhetssøking, demokratiet og individets frie meningsdannelse, jf. Grl. § 100 andre ledd. Hensynene begrunner også den politiske ytringsfriheten, slik at de samme hensyn må kunne innfortolkes i Grl. § 100 tredje ledd.³³

Sannhetssøken handler om at individet og samfunnet gjennom fri meningsutveksling får bedre innsikt i sannheten. Fremsatte ytringer kan da møtes med motargumenter, slik at man vil være i bedre posisjon til å kunne ta stilling til hva som er rett og galt.³⁴ Hensynet til individets frie meningsdannelse handler om at ytringsfriheten er avgjørende for individets selvutfoldelse og personlige autonomi.³⁵

³⁰ NOU 1999:27 s. 336.

³¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 14.

³² St.meld. nr. 26 s. 100; NOU 1999:27 s. 170.

³³ Høgberg (2006) s. 476.

³⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 18.

³⁵ Ibid.

Demokratihensynet bygger på ytringsfriheten som en forutsetning for et fungerende og levende demokrati. Dette fordi åpenhet og kritikk knyttet til viktige strukturer og prosesser i samfunnet fremmer gode demokratiske beslutninger og forhindrer maktmisbruk. Når det gjelder arbeidstakere, har de særlig god innsikt på eget arbeidsfelt, og de sitter derfor på erfaring og kunnskap som er verdifullt for samfunnsdebatten.³⁶ De kan se muligheter og konsekvenser som ikke andre har forutsetninger for å se. Å verne om arbeidstakeres ytringsfrihet er derfor viktig for å forsikre samfunnet om at viktig informasjon når dagens lys.

Fordi inngrep i ytringsfriheten må begrunnes i hensyn som veier tyngre enn ytringsfrihetens begrunnelser, vil oppgaven i det følgende dreie seg om tilfeller hvor arbeidsgivers interesser må avveies mot hensynet til sannhetssøken, demokrati og fri meningsdannelse.

2.1.3 Rettighet- og pliktsubjekt etter Grl. § 100

Ved vurderingen av vernet etter Grl. § 100 må det tas stilling til om arbeidstaker kan påberope seg bestemmelsen, og hvorvidt påberopelsen kan skje overfor arbeidsgiver. Førstnevnte blir et spørsmål om arbeidstaker er rettighetssubjekt, og sistnevnte blir et spørsmål om arbeidsgiver er pliktsubjekt.³⁷

Grl. § 100 andre ledd uttrykker at «ingen» skal utsettes for uberettiget inngrep. Rettigheten i tredje ledd er videre gitt «enhver». Ordlyden i begge ledd åpner opp for at arbeidstakere omfattes. Arbeidstaker er derfor rettighetssubjekt etter bestemmelsen.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt arbeidsgiver er pliktsubjekt, gir ordlyden lite veiledning. Det er derimot lagt til grunn i forarbeidene at tredje ledd gir vern mot inngrep på grunnlag av både offentligrettslig kompetanse og privat autonomi.³⁸ Arbeidsgivers reaksjoner som bygger på avtale vil derfor omfattes. Det betyr at både offentlig og privat arbeidsgiver kan være pliktsubjekt etter tredje ledd.

Andre ledd beskytter mot inngrep som har karakter av «rettslig[e] ansvar», jf. andre punktum. Ordlyden skiller ikke mellom ansvar hjemlet i offentligrettslig kompetanse og privat autonomi. Det taler for at både privat og offentlig arbeidsgiver kan være pliktsubjekter. Forarbeidene er derimot ikke samstemte. Ytringsfrihetskommisjonen presiserer i sin NOU fra

³⁶ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

³⁷ Eggen (2002) s. 124.

³⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.11. Se også Ot.prp. 84 (2005-2006) s. 14.

1999 at ordlyden er ment å gjelde ansvar som henter sin hjemmel i «statens høyhetsrett», herunder offentligrettslig kompetanse.³⁹ Det tilsier at andre ledd ikke beskytter mot inngrep som bygger på privates utøvelse av privat autonomi, herunder arbeidsavtalen mellom privat arbeidsgiver og arbeidstaker.

I den senere stortingsmeldingen konkluderer Justisdepartementet med det motsatte av Ytringsfrihetskommisjonen. Det presiseres at

«etter en helthetsvurdering [bør bestemmelsen] gi vern mot inngrep med grunnlag i privat autonomi også for ytringer som ikke er politiske. Det gjelder enten det er det offentlige eller privatpersoner som påberoper seg et slikt grunnlag for å gjøre inngrep i ytringsfriheten».⁴⁰

Justisdepartementets konklusjon støttes av Eggen. Han mener ordlyden i andre ledd legger opp til at bestemmelsen er ment å være en kompetanseskranke *også* for privat autonomi, i tillegg til at hensynet bak lovskravet tilsier at viktige inngrep i borgernes rettssfære bør avgjøres av Stortinget.⁴¹ Høyesterett har dessuten lagt til grunn at arbeidstaker kan prøve gyldigheten av beslutninger arbeidsgiver treffer med grunnlag i privat autonomi, og dette er praktisert i en rekke saker.⁴² Det må derfor være forsvarlig å legge til grunn at arbeidsgiver også er pliktsubjekt etter Grl. § 100 andre ledd.

Etter dette er utgangspunktet at arbeidstaker kan påberope seg vern etter Grl. § 100 andre og tredje ledd overfor privat og offentlig arbeidsgiver.

2.2 Arbeidstakers ytringsfrihet etter EMK

2.2.1 EMK art. 10

EMK art. 10 nr. 1 fastslår utgangspunktet om at «everyone has the right to freedom of expression». Arbeidstaker har derfor ytringsfrihet på lik linje med enhver annen person også

³⁹ NOU 1999:27 s. 332.

⁴⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 40.

⁴¹ Eggen (2002) s. 291-293.

⁴² HR-2018-492-U avsnitt 30-31.

etter EMK. Kjernen i bestemmelsen er fri menings- og informasjonsutveksling uavhengig av medium, og uten risiko for inngrep eller begrensninger.⁴³

På samme måte som i GrL § 100, er det adgang til å foreta visse begrensninger i ytringsfriheten etter EMK art. 10 nr. 2. EMD har understreket at inngrepsvurderingen må undergis en streng fortolkning på grunn av ytringsfrihetens fundamentale karakter.⁴⁴

Adgangen til inngrep etter EMK art. 10 nr. 2 forutsetter at tre kumulative vilkår er oppfylt.⁴⁵ For det første må inngrepet være «prescribed by law». Det betyr at inngrepet må være hjemlet i nasjonal lov, gjennom lovfestet eller ulovfestet rett.⁴⁶ EMD har gjort det klart at lojalitetsplikten i arbeidsforholdet tilfredsstiller kravet til lov.⁴⁷ Videre må inngrepet tjene ett eller flere av formålene som fremgår av bestemmelsen. For arbeidsgiver er det særlig hensynet til «protection of the reputation or rights» som vil være relevant. For det tredje må inngrepet være «necessary in a democratic society». EMD har lagt til grunn at det her må foretas en avveining mellom graden av arbeidstakers lojalitetsbrudd og den arbeidsrettslige reaksjonen.⁴⁸

2.2.2 Rettighet- og pliktsubjekt etter EMK art. 10

Det må også etter EMK art. 10 tas stilling til hvorvidt arbeidstaker og arbeidsgiver er rettighets- og pliktsubjekt. Det følger av art. 10 nr. 1 at bestemmelsen gjelder for «[e]veryone». Ordlyden tilsier at bestemmelsens vern gjelder for enhver, herunder arbeidstakere. Det samme er lagt til grunn i EMDs dom 12. februar 2008 *Guja mot Moldova*.⁴⁹ Det skilles ikke mellom arbeidstakere i privat og offentlig virksomhet.⁵⁰ Både private og offentlige arbeidstakere er derfor rettighetssubjekt etter EMK art. 10.

Spørsmålet blir videre om arbeidsgiver er pliktsubjekt, slik at arbeidstaker kan påberope seg bestemmelsen overfor arbeidsgiver. Etter art. 10 nr. 1 skal staten respektere og sikre menneskerettighetene. Dette innebærer en positiv sikringsplikt for konvensjonsstatene, slik at

⁴³ Aall (2015) s. 243.

⁴⁴ EMDs dom 7. desember 1976, *Handyside v. The UK*, avsnitt 49.

⁴⁵ Eggen (2002) s. 189.

⁴⁶ EMDs dom 26. april 1979, *Sunday Times v. The UK*, avsnitt 47.

⁴⁷ EMDs dom 12. februar 2008, *Guja v. Moldova*, avsnitt 70.

⁴⁸ EMDs dom 29. februar 2000, *Fuentes Bobo v. Spain*, avsnitt 44.

⁴⁹ EMDs dom 12. februar 2008, *Guja v. Moldova*, avsnitt 70.

⁵⁰ Se eksempelvis EMDs dom 30. september 2010, *Balenovic v. Croatia*.

de vil bli ansvarlige dersom lovgivningen eller rettstilstanden medfører brudd på EMK. Det er derfor klart at bestemmelsen kan påberopes overfor offentlig arbeidsgiver.⁵¹

Det at staten også har en positiv plikt til å sikre ytringsfriheten i private arbeidsforhold, fremgår av EMDs dom 29. februar 2000 *Fuentes Bobo mot Spania*.⁵² Dommen gjaldt oppsigelse av en produsent for et kringkastingsforetak. Produsenten ble oppsagt som følge av at han hadde skrevet et avisinnlegg hvor han kritiserte foretakets ledelse. Han mente at ytringsfrihetens hans var krenket, og at oppsigelsen var ugyldig. Staten nektet ansvar fordi kringkastingsforetaket ikke var offentlig, men et privat rettssubjekt. EMD understrekte da at EMK art. 10 også får anvendelse overfor privat arbeidsgivers inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet. Både offentlig og privat arbeidsgiver er derfor pliktsubjekt etter EMK art. 10.

2.3 Forholdet mellom Grunnloven og EMK

Det følger av EMK art. 53 at konvensjonen er ment å gi et minimumsvern. Konvensjonen går derfor ikke foran nasjonal rett dersom nasjonal rett gir bedre vern. I norsk rett er det antatt at Grunnloven § 100 gir arbeidstakere et sterkere ytringsfrihetsvern enn det som følger av EMK art. 10.⁵³ Grunnloven § 100 vil derfor være det sentrale rettsgrunnlaget i oppgaven. EMK og tilhørende EMD-praksis vil likevel benyttes der disse rettskildene er egnet til å supplere og utpensle innholdet i nasjonal rett, samt der arbeidstaker eventuelt skulle få bedre vern etter konvensjonen.

2.4 Betydningen av valg av ytringskanal

Utgangspunktet er at ytringsfriheten er teknologi- og medienøytral.⁵⁴ Det betyr at ytringsfriheten ikke er begrenset til bestemte former eller ytringskanaler. Dette fremgår klart av Høyesterett i HR-2020-184-A og HR-2020-185-A, hvor det er fastslått at grensene for ytringsfriheten på internett er lik som andre steder. Dommene er avsagt på strafferettens område, men det er ikke noe som tilsier at det samme ikke skulle gjelde på arbeidsrettens område.

⁵¹ Eggen (2008) s. 127.

⁵² EMDs dom 29. februar 2000, *Fuentes Bobo v. Spain*.

⁵³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

⁵⁴ Se punkt 2.1.1.

I Grunnlovens forarbeider er det likevel uttalt at

«Det kan foreligge særtrekk ved et bestemt medium som kan rettferdiggjøre begrensninger av ytringsfriheten i dette mediet. Det kan ikke ses bort fra at uønskede virkninger av en ytring kan henge sammen med hvilket medium eller teknologi den spres gjennom.»⁵⁵

Uttalelsen forstås dithen at valg av medium kan ha en betydning for hvilke restriksjoner som kan ilegges ytringsfriheten.⁵⁶ Dette støttes av Høyesterett, som i en dom fra 1969 presiserte at «valg av forum kan medføre varierende krav til den form og uttrykksmåte de kan bruke».⁵⁷ Det samme er lagt til grunn av EMD, som har uttalt at «[t]he potential impact of the medium of expression is an important factor in the consideration of the proportionality of an interference».⁵⁸

Med dette legges det til grunn at valg av ytringskanal kan ha betydning for lovligheten av inngrep. Av denne grunn vil det være interessant å se på hvorvidt normen for arbeidstakeres ytringsfrihet stiller seg annerledes på sosiale medier enn ved bruk av andre ytringskanaler. Dette drøftes i kapittel seks.

⁵⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 26.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Rt. 1969 s. 1129, s. 1134.

⁵⁸ EMDs dom 10. juli 2003, Murphy v. Ireland, avsnitt 69.

3 Arbeidsrettslige grunnlag for inngrep i ytringsfriheten

3.1 Kort om ulike grunnlag for inngrep

Utgangspunktet er at arbeidstaker fritt kan ytre seg uten begrensninger. For at arbeidsgiver skal kunne gjøre inngrep i denne friheten i form av sanksjoner, må det foreligge et særskilt grunnlag. På arbeidsrettslig område vil de sentrale rettsgrunnlagene være arbeidsavtalen, arbeidsgivers styringsrett og lojalitetsplikten. Oppgaven tar for seg lojalitetsplikten, men det vil først knyttes noen merknader til arbeidsavtalen og styringsretten for å vise sammenhengen mellom rettsgrunnlagene.

Gjennom ansettelsesforholdet har arbeidstaker påtatt seg en plikt til å innrette seg de vilkår og retningslinjer som følger av arbeidsavtalen.⁵⁹ Avtalefriheten er relativt stor, og arbeidstaker og arbeidsgiver kan derfor inngå egne avtaler utover det som er lov- og tariffregulert.⁶⁰ Arbeidsavtalen kan av den grunn inneholde både instruksjer, taushetsklausuler og annet arbeidsreglement som begrenser arbeidstakers ytringsfrihet. I praksis vil dette være relevant der arbeidsgiver ønsker å begrense arbeidstakers ytringsfrihet på grunn av stillingens karakter. Et eksempel på dette er dommere som ikke kan uttale seg om en sak på forhånd, fordi de da vil bli inhabile.

Arbeidsgivers styringsrett er også et særskilt grunnlag som kan begrense arbeidstakers ytringsfrihet. Styringsretten er ulovfestet, og kan anses som et styringsverktøy ensidig tillagt arbeidsgiver. I Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk-dommen*) ble retten omtalt som arbeidsgivers rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet».⁶¹ Styringsretten er likevel saklig begrenset til det som er nødvendig for utøvelsen av arbeidsforpliktelsen.⁶² I tillegg begrenses

⁵⁹ Eggen (2004) s. 4.

⁶⁰ Avtalefriheten i arbeidsforhold begrenses av arbeidsmiljøloven, lov 31. mai 1918 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer [avtaleloven] og tariffavtaler.

⁶¹ Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk-dommen*) s. 1608.

⁶² Eggen (2004) s. 4.

styringsretten og dens rekkevidde av lovgivning, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen. Styringsretten anses derfor som arbeidsgivers «restkompetanse».⁶³

Et tredje grunnlag for å begrense arbeidstakers ytringsfrihet, er lojalitetsplikten. Plikten gir ikke generell kompetanse til å regulere arbeidstakers ytringer, men kun visse illojale ytringer som skader arbeidsgivers interesser. Lojalitetsplikten rekker derfor lengre enn styringsretten. Omfanget og rekkevidden av lojalitetsplikten defineres likevel av arbeidsgiver gjennom styringsretten.⁶⁴ Dette illustrer at styringsretten både er et selvstendig rettsgrunnlag, og et styringsverktøy for å fastlegge lojalitetsplikten.

3.2 Arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt

3.2.1 Lojalitetspliktens forankring og innhold

I alminnelige kontraktsforhold foreligger det et rettsprinsipp om å opptre lojalt overfor motparten. Dette fordi et kontraktsforhold er gjensidige bebyrdende, slik at oppfyllelse av kontrakten i stor grad er avhengig av tillit mellom partene. Lojalitetsplikten er særlig fremtredende i arbeidsforholdet på grunn av avtaleforholdets personlige karakter.⁶⁵

Den arbeidsrettslige lojalitetsplikten har sin forankring i ulovfestet rett. I Rt. 1990 s. 607 (*Saga data-dommen*) slo Høyesterett fast at «[d]et må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold». ⁶⁶ Dette støttes av EMD, som har uttalt at «[...] employees have a duty of loyalty, reserve and discretion to their employer».⁶⁷

Lojalitetsplikten i arbeidsforholdet innebærer en plikt for begge parter til å opptre lojalt mot hverandre, også når man opptrer som privatperson på fritiden.⁶⁸ For arbeidstaker medfører dette en forpliktelse til å ivareta arbeidsgivers interesser på en lojal måte, og samtidig avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser.⁶⁹

⁶³ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø-dommen); Skjønberg mfl. (2017) s. 100.

⁶⁴ NOU 1999:27 s. 171.

⁶⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

⁶⁶ Rt. 1990 s. 607, s. 614.

⁶⁷ EMDs dom 12. februar 2008, *Guja v. Moldova*, avsnitt 70.

⁶⁸ Wessel-Aas (2015) s. 59.

⁶⁹ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

Det er klart at lojalitetsplikten kan utgjøre hjemmel for inngrep i ytringsfriheten.

Justisdepartementet har slått fast at

«Det må anses som fullt forsvarlig, vurdert opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom den ansatte og arbeidsgiveren [og at det i dette] kan inngå at den ansatte ikke offentlig skal fremsette illojale ytringer.»⁷⁰

Innskrenkning av arbeidstakers ytringsfrihet er lettest tenkelig der den illojale ytringen gjelder arbeidsgivers interesse- eller virksomhetsområder, men kan også tenkes for ytringer uten direkte tilknytning til arbeidsgivers interesser.⁷¹ Det er likevel slik at et inngrep må være nødvendig av hensyn til tilknytningsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.⁷²

3.2.2 Hvem retter lojalitetsplikten seg mot?

Lojalitetsplikten retter seg hovedsakelig mot virksomheten man arbeider i, og ikke mot enkeltpersoner.⁷³ Ytringer om enkeltpersoner kan likevel slå tilbake på virksomheten, eksempelvis ved at det skisseres et negativ bilde av bedriften eller arbeidsmiljøet.⁷⁴

Arbeidstaker vil derfor ha en viss plikt til å være lojal overfor ansatte i bedriften, ved å sørge for et forsvarlig samarbeidsklima og arbeidsmiljø.

Ansatte i privat sektor vil ha lojalitetsplikt overfor virksomhetens eiere og aksjonærer.⁷⁵ I tillegg viser rettspraksis at lojalitetsplikten i særlige tilfeller vil gjelde overfor andre virksomheter med nær tilknytning til den ansattes arbeidsgiver, typisk virksomheter i samme konsern.⁷⁶

I offentlig sektor vil ansatte ha lojalitetsplikt overfor etaten og organet de jobber i, men også til en viss grad overfor allmennheten. Dette fordi offentlig ansatte er satt til å forvalte samfunnets interesser og ressurser, og tillit til systemet forutsetter en viss lojalitet fra forvaltningen. I dette inngår at forvaltningen må formidle viktig informasjon til allmennheten. For staten fremgår dette av Grl. § 100 sjette ledd, hvor det presiseres at offentlige

⁷⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

⁷¹ Olsen (2014) s. 253.

⁷² Fanebust (2017) s. 137-138.

⁷³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

⁷⁴ Elvestad (2011) s. 132.

⁷⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

⁷⁶ Eksempelvis Rt. 2003 s. 1614.

myndigheter skal legge til rette for en åpen og opplyst samfunnsdebatt. For kommunene og fylkeskommunene fremgår dette av lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 4-1, hvor disse pålegges en aktiv informasjonsplikt overfor allmennheten om å formidle informasjon om egen virksomhet.

3.2.3 Hvilken grad av lojalitet kan arbeidsgiver kreve?

Lojalitetsplikten er relativ og knyttet opp til arbeidsgivers forventninger.⁷⁷ Som nevnt er plikten nært knyttet opp mot arbeidsgivers styringsrett, og arbeidsgiver er derfor i en bedre posisjon enn arbeidstaker med hensyn til å avgjøre det nærmere innholdet.⁷⁸ Spørsmålet blir da hvor langt arbeidsgiver kan gå i å definere lojalitetsplikten uten å undergrave hensynene som begrunner arbeidstakers yringsfrihet.

Forventninger til arbeidstakere varierer i stor grad, og det er derfor vanskelig å si noe generelt om hvilken grad av lojalitet arbeidsgiver kan kreve. Rammene for hva som vil være illojalt vil derfor bero på en vurdering av det konkrete arbeidsforholdet. Rettskildene kan likevel gi noe generell veiledning.

Ytringsfrihetskommisjonen har uttalt at generell beskyttelse mot offentlig kritikk fra ansatte vil være et for omfattende krav.⁷⁹ Uttalelsen er fulgt opp av Justisdepartementet, som har fastslått at arbeidsgivere må tåle et visst nivå av offentlig kritikk fra egne ansatte, og samtidig lære seg å tolerere uenigheter.⁸⁰ I stedet for å reagere med sanksjoner, bør ytringer møtes med motytringer. På den måten ivaretas hensynet til sannhetssøken. Dette taler for at det verken kan eller bør oppstilles en absolutt lojalitetsplikt.

En absolutt lojalitetsplikt ble forkastet av EMD i dom 26. september 1995 *Vogt mot Tyskland*.⁸¹ Saken gjaldt en lærer som ble oppsagt på grunn av aktivitet i et kommunistisk parti på fritiden. Arbeidsgiveren definerte lojalitetsplikten dithen at læreren var forpliktet til å være lojal mot det demokratiske system. EMD mente kravet var uten nyanser og adgang til å skille mellom stillingsgrupper eller privatliv. Lojalitetsplikten var derfor for omfattende sett i forhold til de hensyn som ble søkt ivaretatt.

⁷⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ NOU 1999:27 s. 171.

⁸⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 109.

⁸¹ EMDs dom 26. september 1995, *Vogt v. Germany*.

Siden lojalitetskravets rekkevidde må vurderes konkret, vil særlig arbeidstakers stilling og virksomhetens interesser være av stor betydning. Dette fordi arbeidstakere som innehar roller med særlig ansvar, eller jobber i en virksomhet med et spesielt formål, vil måtte tåle mindre frihet enn andre til å ytre seg om forhold som strider mot stillingens og virksomhetens målsetninger.⁸² Eksempelvis bør ikke en ansatt i en ideell organisasjon uttale seg kritisk om de interessene organisasjonen skal ivareta. Dette behandles nærmere i punkt 4.4.2 og punkt 5.2.6.

3.2.4 Forskjellig vurdering i offentlig og privat sektor?

Ved forberedelsene til grunnlovsrevisjonen drøftet Ytringsfrihetskommisjonen hvorvidt offentlige ansatte burde tåle strengere begrensninger i ytringsfriheten sammenlignet med ansatte i privat sektor.⁸³ Dette på grunn av rollen offentlig ansatte har som utøvere av offentlig myndighet.

Europarådets rekommandasjon om retningslinjer for offentlige ansatte kan tilsi at det bør kunne oppstilles en strengere lojalitetsplikt for offentlig ansatte.⁸⁴ Rekommandasjonen presiserer at offentlige ansatte bør vise aktsomhet, slik at politiske aktiviteter og deltakelse i offentlig debatt ikke svekker allmennhetens og arbeidsgivers tillit til utførelsen av arbeidet. Slik tillit er avgjørende for det demokratiske systemets legitimitet.

Forarbeidene til varslingsbestemmelsene har imidlertid fastslått at det ikke er grunnlag for å trekke et prinsipielt skille mellom ansatte i offentlig og privat sektor med hensyn til grensene for ytringsfriheten.⁸⁵ Dette fordi hensynene som begrunner innskrenket ytringsfrihet gjør seg gjeldene for enkelte stillinger, og ikke systematisk for hele offentlig sektor. Det er også et poeng at arbeidstakere i offentlig sektor har et særlig ansvar og faglige forutsetninger for å bidra til å øke kvaliteten på den offentlige debatt, og spillerommet for ytringer bør derfor ikke innskrenkes på generelt grunnlag.⁸⁶

⁸² Eggen (2004) s. 11.

⁸³ NOU 1999:27 s. 171.

⁸⁴ Europarådets rekommandasjon, Retningslinjer for offentlig ansatte, No. R (2000) 10, artikkel 16. Rekommandasjonen inneholder internasjonale føringer for hvordan offentlige ansatte bør opptre i sitt virke. Medlemsstatene er ikke rettslig bundet av rekommandasjonen, men anbefalingene anses som sentrale forvaltningssetiske normer som bør etterstrebes.

⁸⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

⁸⁶ Se Elvestad (2011) s. 136.

Det foreligger likevel særegenheter ved offentlige stillinger som i noen tilfeller tilsier strengere lojalitetsplikt. Dette understrekes av lagmannsretten i LB-2017-35146 (*Polititjenestemann-dommen*), hvor det ble uttalt at «[d]et er ikke tvilsomt at offentlig ansatte kan måtte tåle større begrensninger i ytringsfriheten enn privat ansatte».⁸⁷

Med dette legges det til grunn at visse særlige hensyn må trekkes inn når man vurderer offentlig ansattes lojalitetsplikt. Disse vil likevel slå forskjellig ut avhengig av stilling og virksomhet. Det trekkes derfor ikke et prinsipielt skille mellom offentlig og privat ansatte, men skillet vil være et moment i avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten.⁸⁸

⁸⁷ LB-2017-35146 s. 11. Dommen er ikke avsnittsmerket i Lovdata Pro, og sidetall fra nedlastet versjon vil derfor benyttes i henvisningen. Det samme vil gjelde andre dommer i oppgaven uten avsnittsmerking.

⁸⁸ Se punkt 5.2.6.

4 Når er en ytring illojal?

4.1 Innledende om illojale ytringer

I fremstillingen ovenfor har jeg redegjort for arbeidstakers ytringsfrihet og for lojalitetsplikten som begrensning i ytringsfriheten. Når arbeidstakers ytring videre skal vurderes opp imot lojalitetsplikten, må det først tas stilling til om ytringen er illojal, og deretter om den illojale ytringen kan begrenses fordi lojalitetshensynet veier tyngre enn hensynene bak ytringsfriheten.⁸⁹

For at en ytring skal være illojal, må det foreligge en ytring i rettslig forstand, ytringen må være fremsatt offentlig, og ytringen må kunne skade arbeidsgivers legitime interesser.⁹⁰ I dette kapittelet vil jeg redegjøre for disse forutsetningene, både generelt og spesifikt for sosiale medier.

4.2 Kravet til ytring i rettslig forstand

4.2.1 Ytringsbegrepet

For at arbeidsgiver skal kunne reagere på en illojal ytring, må det først og fremst foreligge en ytring i rettslig forstand. Det følger av Grl. § 100 andre ledd at ytringsfriheten omfatter «opplysninger, ideer og budskap». EMK art. 10 fastslår at ytringsfriheten omfatter «information and ideas». Ordlyden i både Grl. og EMK tilsier at ytringsbegrepet er vidt.

Et vidt ytringsbegrep støttes av forarbeidene til Grl. § 100. Justisdepartementet har presisert at det sentrale er hvorvidt det formidles et meningsinnhold.⁹¹ Det betyr at både verbale og ikke-verbale ytringer, bilder og fysiske handlinger omfattes av ytringsbegrepet, forutsatt at de har et meningsinnhold. På sosiale medier omfatter dette hovedsakelig tekstinnlegg, kommentarer, bilder, video og lydfiler. Det kan imidlertid spørres om også andre uttrykksformer på sosiale

⁸⁹ Boe (2009) s. 69; Eggen (2008) s. 136. Se også SOM-2009-2270.

⁹⁰ NOU 1999:27 s. 26; St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 38.

⁹¹ St.meld nr. 26 (2003-2004) s. 38.

medier, som medfører assosiasjon mellom innhold og person, er omfattet av ytringsbegrepet. Dette behandles i neste punkt.

4.2.2 Særskilt om ytringer på sosiale medier

Sosiale medier kan defineres som en brukerstyrt plattform for sosialisering og dialog, som lever i kraft av at brukerne selv leverer innholdet.⁹² Ytringer kan fremsettes på ulike måter, avhengig av hvilken plattform som benyttes. Eksempler på plattformer er Facebook, Twitter og Instagram. Kjennetegnet ved disse plattformene er at ytringer kan publiseres umiddelbart og impulsivt, uten filter eller ekstern kontroll.⁹³

Plattformene i sosiale medier har medført nye og mer utradisjonelle uttrykksformer, som blant annet likerklikk og Facebook-venner. Bruken av disse funksjonene vil ofte være synlig for andre, noe som betyr at arbeidsgiver i mange tilfeller kan se hvem arbeidstaker har registrert som «venner», og hvilke innlegg og bilder arbeidstaker har «likt». Spørsmålet blir om disse funksjonene kan sies å gi uttrykk for et meningsinnhold, slik at de omfattes av ytringsfrihetsvernet.

Verken ordlyden i Grl. § 100, forarbeider, Høyesterettspraksis eller EMD-praksis gir veiledning til spørsmålet. Sivilombudet har heller ikke uttalt seg om likerklikk og Facebook-venner. Forarbeidene til Grl. § 100 presiserer imidlertid at grensedragningen mellom ytringsfriheten og andre verneverdige interesser skal tolkes i tråd med samfunnsutviklingen.⁹⁴ Dette samme gjelder EMK art. 10.⁹⁵ Grl. § 100 må derfor tolkes dynamisk i lys av hvordan uttrykksformene har utviklet seg.

Det tas først stilling til hvorvidt likerklikk gir uttrykk for et meningsinnhold. Ved å «like» andres innlegg og bilder klikker man «tommel opp». Det betyr vanligvis at man er enig, applauderer, eller slutter seg til ytringen, til tross for at man ikke har publisert meningsinnholdet selv. Et vidt ytringsbegrep kan etter en dynamisk tolkning tale for at slik støtte til et konkret meningsinnhold bør omfattes av vernet. Dette må likevel avgrenses mot de tilfeller der man har kommet til skade for å «like» noe man i utgangspunktet ikke hadde til

⁹² Sunde (2013) s. 86.

⁹³ Se Olsen (2014) s. 251.

⁹⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 31.

⁹⁵ Aall (2015) s. 111.

hensikt å mene noe om. Slike ubevisste handlinger har ikke til formål å gi uttrykk for et meningsinnhold, og de vil derfor falle utenfor kjernen av det ytringsfriheten skal beskytte.

Hvorvidt likerklikk er vernet av ytringsfriheten ble tatt stilling til av lagmannsretten i LB-2015-24004 og i *Polititjenestemann-dommen*. Førstnevnte sak gjaldt erstatning for ærekrenkelse på grunn av to likerklikk på Facebook. Lagmannsretten la til grunn at «å «like» noe på Facebook etter omstendighetene kan være en ytring etter Grunnloven § 100 og EMK art. 10».⁹⁶ Uttalelsen tilsier at omstendighetene rundt likerklikket får betydning, og at det derfor må foretas en konkret vurdering. Noe ytterligere begrunnelse ble imidlertid ikke gitt i dommen, og det kan derfor ikke legges for mye selvstendig vekt på uttalelsen. I *Polititjenestemann-dommen* kom lagmannsretten til at avskjedigelsen av en politimann som hadde publisert rasistiske ytringer på Facebook var gyldig. I dommen ble det blant annet lagt vekt på at politimannen hadde «likt» en vits om en hvit pakistaner, og at dette var en del av hans meningsmønster.⁹⁷

De nevnte dommene tilsier at det må kunne legges til grunn at likerklikk, etter en konkret vurdering, kan gi uttrykk for et meningsinnhold. En dynamisk tolkning av Grl. § 100 tilsier derfor at likerklikk nyter ytringsfrihetsvern.

Det tas videre stilling til hvorvidt Facebook-venner gir uttrykk for et meningsinnhold. Ved å være «venn» med noen på Facebook har man akseptert vedkommende som en del av sin venneliste. Til forskjell fra tradisjonelle ytringer og likerklikk, har man ikke ytret noe eller støttet opp under en annens konkrete ytring.

I *Polititjenestemann-dommen* bemerket lagmannsretten at politimannen var Facebook-venn med lederen av den høyreekstreme organisasjonen Pegida, samt et annet medlem av organisasjonen.⁹⁸ Hvilken betydning dette hadde for resultatet i dommen, er uklart. Det fremgår heller ikke klart om lagmannsretten mente at Facebook-venner er vernet av ytringsfriheten. Lagmannsretten synes likevel å legge vekt på at Facebook-vennskapet støttet opp under illojaliteten av den øvrige Facebook-aktiviteten til politimannen.

Wessel-Aas har uttalt seg om ytringsvernet knyttet til Facebook-venner, men uten å si noe om hvorvidt «vennskap» representerer et meningsinnhold. Han legger til grunn at spørsmål om

⁹⁶ LB-2015-24004 s. 5.

⁹⁷ LB-2017-35146 s. 11.

⁹⁸ Ibid s. 10.

vern aktualiserer «dels ytringsfriheten, dels den alminnelige handlefrihet og retten til privatliv», noe som medfører at arbeidsgiver i all hovedsak ikke kan legge seg opp i hvem arbeidstaker ønsker å knytte kontakt med på Facebook.⁹⁹ Synspunktet har gode grunner for seg, da retten til privatliv etter Grl. § 102 og EMK art. 8 også gir arbeidstaker et sterkt vern i denne sammenheng. En nærmere redegjørelse av retten til privatliv faller utenfor oppgavens kjerne.

Til tross for begrenset rettskildemateriale, må det legges vekt på at arbeidstaker aktivt velger hvem som skal knyttes til hans profil som Facebook-venn. Funksjonen tilrettelegger for friheten til å motta og dele opplysninger med de man selv ønsker. Hensynet til fri meningsutveksling tilsier at en slik handling gir uttrykk for et meningsinnhold. En dynamisk tolkning av Grl. § 100 taler derfor at det må være forsvarlig å konkludere med at valg av Facebook-venner nyter ytringsfrihetsvern.

4.3 Kravet til offentlig ytring

4.3.1 Hovedregelen om offentlig ytring

Ordlyden i Grl. § 100 gjør ikke forskjell på offentlige og private ytringer når det gjelder adgangen til inngrep. Forarbeidene har imidlertid presisert at «ytringsfriheten er særlig vid innenfor den private sfæren, som en motsetning til den offentlige sfæren».¹⁰⁰ Videre er det uttalt at «det private rom skal i stor grad være beskyttet mot så vel innsyn som inngrep».¹⁰¹ Uttalelsene tolkes dithen at utgangspunktet er at ytringer må være offentlige for å være gjenstand for inngrep av hensyn til lojalitetsplikten.

Det foreligger gode grunner for at ytringer i den private sfære ikke skal kunne begrenses. Med privat sfære menes «sfæren der man omgås med dem man kjenner som personer».¹⁰² Ikke bare er adgangen til kontroll vanskelig i denne sfæren, men vid privat ytringsfrihet er også en forutsetning for dannelsesprosess og identitetsutvikling.¹⁰³ Av hensyn til individets frie meningsdannelse bør ikke inngrep skje. Overført til arbeidsforholdet vil ytringer fremsatt i

⁹⁹ Wessel-Aas (2015) s. 71-72.

¹⁰⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 21.

¹⁰¹ NOU 1999:27 s. 61.

¹⁰² Ibid s. 28.

¹⁰³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 21.

den private sfære sjelden berøre arbeidsgiver, og da heller ikke komme i konflikt med lojalitetsplikten.¹⁰⁴ Det er derfor naturlig at ytringen må fremsettes offentlig for at arbeidsgiver skal kunne reagere på den.

4.3.2 Skillet mellom offentlige og private ytringer på sosiale medier

Digitaliseringen og fremveksten av sosiale medier gjør skillet mellom den private og offentlige sfære vanskeligere å trekke. En stor del av det som tidligere ble ansett som private ytringer, vil på internett ofte bli ansett som offentlige ytringer fordi nedslagsfeltet er så stort.¹⁰⁵ Dette anerkjennes av Ytringsfrihetskommisjonen, som har uttalt at det foreligger en gråsoner mellom offentlig og privat kommunikasjon på internett.¹⁰⁶

Gråsonen kan illustreres gjennom bruk av eksempelvis Facebook, Twitter og Instagram. Selv om man kan kontrollere hvem man har som «venn» eller «følger», vil deling, videresending og muligheten for «skjermdump» gjøre at ytringen lett kan nå mottakere den opprinnelig ikke var ment for.¹⁰⁷ Dette medfører at mottakerkretsen ikke kan kontrolleres. Det er dessuten vanlig å ha Facebook-venner og «følgere» som kun er bekjente eller perifere venner, og mange mottakere vil derfor falle utenfor det forarbeidene omtaler som «dem man kjenner som personer». Ytringer fremsatt i sosiale medier skiller seg derfor tydelig fra den tradisjonelle samhandlingen i den private sfære, eksempelvis meningsutveksling i det private hjem. Ytringer som blir fremsatt muntlig i det private hjem vil i sin opprinnelige form kun nå frem til de som er til stede.

Spørsmålet blir etter dette hvor grensen mellom den offentlige og private sfære skal trekkes når ytringen fremsettes i sosiale medier.

I juridisk litteratur legges det til grunn at definisjonen av offentlig ytring i straffeloven kan benyttes som anvisning for hva som skal anses som offentlig ytring i sosiale medier.¹⁰⁸ Til tross for at definisjonen fremgår av straffelovgivningen, foreligger det ikke hensyn som tilsier at det bør oppstilles et mer kvalifisert krav til mottakerkrets på arbeidsrettens område.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Olsen (2014) s. 254.

¹⁰⁵ Ibid s. 254-255.

¹⁰⁶ NOU 1999:27 s. 90.

¹⁰⁷ Se Thorkildsen (2013) s. 20.

¹⁰⁸ Olsen (2014) s. 254; Thorkildsen (2013) s. 20.

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 190.

Straffeloven § 10 andre ledd andre punktum definerer offentlige ytringer som en ytring «fremst på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer». Ordlyden gir lite veiledning når det gjelder mottakerkretsens størrelse. Det følger likevel av straffelovens forarbeider at ytringer fremst på en måte som er egnet til å nå mer enn 20-30 personer, er offentlige.¹¹⁰ Det er også senere presisert av Justisdepartementet at en ytring kan være offentlig selv om den er fremst i et forum som krever innlogging og passord.¹¹¹ Dette betyr at ytringer på sosiale medier vil være offentlige, forutsatt at ytringene kan nå mer enn 20 personer.

Det må likevel tas i betraktning at delingsmulighetene på sosiale medier gjør det vanskelig å operere med straffelovens skille. Dette fordi man sjelden kan være sikker på hvor langt ytringen rekker, særlig dersom brukerprofilen er åpen for allmennheten. Til tross for at antall mottakere i utgangspunktet er ment å være 10 «venner», kan antall ikke-påviste mottakere være betydelig større. Det tradisjonelle skillet bør derfor ikke tillegges like mye vekt når man vurderer ytringer fremst på sosiale medier.

Etter dette er det klart at det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Dersom tre arbeidstakere publiserer ytringer til hverandre i en lukket Facebook-gruppe, må ytringene antakelig anses som fremst i den private sfære. Det kan sammenlignes med den private samtalen som oppstår rundt kaffeautomaten eller middagsbordet. Om ytringene derimot er fremst på den ene personens åpne Facebook-profil, vil situasjonen være en annen. Da vil ytringene i utgangspunktet være offentlige, nettopp fordi ytringene er tilgjengelige for allmennheten.

4.4 Kravet til skade på virksomhetens legitime interesser

4.4.1 Skadekravet

En tredje forutsetning for at en ytring skal anses illojal, er at ytringen skader arbeidsgivers interesser. Skadekravet er lagt til grunn av både Ytringsfrihetskommisjonen og Justisdepartementet, men med et noe ulikt innhold. Mens Ytringsfrihetskommisjonen har

¹¹⁰ Prop. 53 L (2012–2013) side 6.

¹¹¹ Ot.prp. nr. 90 (2003–2004) s. 164.

presisert at kun ytringer som «påviselig påfører skade» er illojale,¹¹² har Justisdepartementet uttalt at «bare ytringer som påviselig skader eller påviselig *kan* skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte» anses illojale.¹¹³ Med dette blir det et spørsmål om skade må påvises for å konstatere illojalitet, eller om det er tilstrekkelig at ytringen utgjør risiko for skade.

I lagmannsrettens dom inntatt i RG-2002-780 var det spørsmål om et leserinnlegg fra en ansatt på et rederi hadde skadet rederiets forretningsforbindelse til Statoil. Lagmannsretten uttalte at det «ikke [er] godtgjort at leserinnlegget har vært egnet til å skade», og at skadekravet derfor ikke var oppfylt. Uttalelsen kan tolkes dithen at det foreligger et krav om at skade må påvises. Dommen ble imidlertid avsagt to år før Justisdepartementet la til grunn et mildere skadekrav i St.meld. nr. 26 (2003-2004).

Lagmannsretten har senere lagt til grunn at det er tilstrekkelig at ytringen «påviselig kan skade».¹¹⁴ I Rt. 2003 s. 1614 (*Telenor-dommen*) synes også Høyesterett å legge til grunn at det var tilstrekkelig at ytringene utgjorde risiko for skade. Saken gjaldt en arbeidstaker i Telenor som hadde sendt ut kritikk og beskyldninger på e-post til over 60 personer i Telenorkonsernet. Det ble lagt vekt på at uttalelsene kunne medføre skade ved å undergrave tillit og skapt uro blant de ansatte.¹¹⁵

Et krav til risiko for skade er også lagt til grunn av Sivilombudet og i juridisk litteratur.¹¹⁶ Eggen mener at et risikokrav bør være tilstrekkelig da kravet bør rettes til ytringen, og ikke til de mer eller mindre tilfeldige konsekvensene av ytringen.¹¹⁷ Synspunktet har gode grunner for seg, fordi tillitsbruddet fra arbeidstaker vil være like stort uansett utfall. Et krav til risiko for skade vil også være egnet til å utelukke uforutsigbarhet knyttet til om en ytring anses illojal eller ikke.

Til tross for uttalelsen fra Ytringsfrihetskommisjonen i 1999 og lagmannsrettsdommen fra 2002, må det legges vekt på at både Justisdepartementet, praksis og litteratur i årene etter har lagt til grunn at det er tilstrekkelig at ytringen utgjør risiko for skade.

¹¹² NOU 1999:27 s. 171.

¹¹³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110.

¹¹⁴ LH-2011-81291 under punkt 3.

¹¹⁵ Rt. 2003 s. 1614 avsnitt 45.

¹¹⁶ SOMB-2006-12 s. 82; SOMB-2007-32 s. 112.

¹¹⁷ Eggen (2004) s. 12. Støttes av LH-2011-81291.

Det kan videre stilles spørsmål til hvor stor risiko som må foreligge for at arbeidsgiver skal kunne reagere på arbeidsgivers ytring. Justisdepartementet presiserer at det må være tale om «påviselig» risiko, mens Sivilombudet har uttrykt at det må foreligge «åpenbar risiko».¹¹⁸ Begge presiseringene tolkes dithen at risikoen må være klar og konstaterbar, og at den må være av en viss betydning. Dette betyr at kravet til risiko må avgrenses mot mer bagatellmessig risiko.¹¹⁹ Arbeidsgiver har beviskravet for at slik risiko for skade foreligger.¹²⁰

4.4.2 Virksomhetens legitime interesser

For at ytringen skal anses illojal, kreves det i tillegg at ytringen skader eller utgjør risiko for skade på virksomhetens *legitime* interesser.¹²¹ Sivilombudet har i flere saker uttalt at det er arbeidsgivers *saklige* og *legitime* interesser som beskyttes.¹²² Med dette menes at lojalitetsplikten ikke verner om interesser som arbeidsgiver ikke har berettiget interesse i å beskytte seg mot.

Illegitime forhold er ikke beskyttelsesverdige. Det kan derfor ikke anses illojalt at en arbeidstaker ytrer seg om et uetisk, skadelig eller ulovlig forhold på arbeidsplassen. Fra et samfunnsperspektiv vil dette være viktig å avdekke, og arbeidsgiver skal derfor ikke kunne påberope seg lojalitetsplikten for å dekke over slike forhold.¹²³ Dette samsvarer med varslingsreglene forarbeider, som presiserer at lojalitetsplikten ikke kan påberopes av arbeidsgiver for å få blottstilt negative forhold ved virksomheten.¹²⁴

Skade på virksomhetens interesser vil ofte berøre samarbeidsforholdet internt, forholdet til andre ansatte eller til virksomhetens omdømme.¹²⁵ Hva som utgjør *saklige* og *legitime* interesser i denne sammenheng, varierer etter hvilken virksomhet det er tale om. Det må derfor foretas en konkret vurdering av hvilke interesser som er beskyttelsesverdige ut fra virksomhetens formål og verdigrunnlag. Til illustrasjon kan det vises til miljøorganisasjonen WWF (Verdens naturfond), som blant annet jobber for å bremse klimaendringer. Dersom en

¹¹⁸ SOMB-2007-32 s. 112. Sivilombudet behandler saker knyttet til offentlige arbeidsforhold, men det er ikke noe som tilsier at normen bør være annerledes i private arbeidsforhold.

¹¹⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

¹²⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110-111.

¹²¹ NOU 1999:27 s. 17.

¹²² Eksempelvis SOMB-2006-12; SOM-2014-379; SOM-2018-4777. Se også Kommunal og moderniseringsdepartementets *Etiske retningslinjer for statstjenesten* punkt. 3.1.

¹²³ Eggen (2008) s. 131.

¹²⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

¹²⁵ AR-2019-28 avsnitt 52.

ansatt i organisasjonen publiserer ytringer på internett der klimaendringene benektes, vil det stride mot organisasjonens grunnleggende formål og verdigrunnlag, herunder hensynet til miljøvern. Dette vil være en legitim interesse for WWF, og ytringer i strid med interessen kan potensielt skade organisasjonens formål og verdier. Det ville stilt seg annerledes dersom de samme ytringene ble fremmet av en mekaniker eller en ansatt på en dagligvarebutikk.

I Rt. 1982 s. 1729 (*Lektor-dommen*) foretok Høyesterett en konkret vurdering av virksomhetens legitime interesser. Dommen omhandlet en lærer som hadde kommet med ekstreme uttalelser knyttet til rase og jødeundertrykkelse i undervisningssammenheng. I dommen la Høyesterett vekt på at formålsparagrafen til lov om videregående skole presiserte at lærere skulle fremme likeverd og toleranse, og at dette var en del av skolens verdigrunnlag.¹²⁶ Verdigrunnlaget baserte seg også på nødvendig omdømme, respekt og tillit til lærere. I lys av virksomhetens formål ble verdiene ansett som legitime interesser for skolen, og ytringene utgjorde følgelig et lojalitetsbrudd.

Med dette er det klart at det må foretas en konkret vurdering av hvilke interesser som er verneverdige for virksomheten. Jo mindre legitim interessen er for virksomheten, desto svakere lojalitetskrav kan stilles til arbeidstaker.

¹²⁶ Rt. 1982 s. 1729, s. 1754.

5 Avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten

5.1 Generelt om avveiningen

Det at en ytring anses illojal som vist i kapittel fire, betyr ikke uten videre at ytringen er i strid med lojalitetsplikten slik at arbeidsgiver kan foreta sanksjoner.¹²⁷ Justisdepartementet har uttalt at det beror på en helhetlig og konkret avveining av ytringsfriheten og lojalitetsplikten, hvor hensynene bak ytringsfriheten må stilles opp mot hensynene bak lojalitetsplikten.¹²⁸ Avveiningen er ikke definert i lov, men Grunnlovens forarbeider, rettspraksis og juridisk litteratur har fremhevet ulike momenter av betydning.¹²⁹ Fremstillingen i kapittel 5.2 tar utgangspunkt i et utvalg av disse momentene. Det må presiseres at momentene kan overlape, og at de i en konkret vurdering må ses i sammenheng med hverandre.

I vurderingen må hensynet til henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver aktivt veies mot hverandre, samtidig som disse ses i lys av «ytringsfrihetens begrunnelse», jf. Grl. § 100 andre og tredje ledd. Da ytringsfriheten er en menneskerettighet av Grunnlovs rang, nyter denne rettigheten sterkere vern enn den ulovfestede lojalitetsplikten. Det må derfor foreligge en særskilt begrunnelse for inngrep i ytringsfriheten, og terskelen er høy.¹³⁰

5.2 Momenter i avveiningen

5.2.1 Ytringens innhold

Ytringens innhold er et sentralt moment i lojalitetsvurderingen. Det fremgår av forarbeidene til Grl. § 100 at jo mindre viktig ytringen fremstår i lys av ytringsfrihetens begrunnelser, desto mindre vern har den krav på.¹³¹ Forarbeidene presiserer også at det må skilles mellom

¹²⁷ Se SOMB-2006-12 og SOM-2009-2270.

¹²⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102.

¹²⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103-105; LB-2017-35146; Eggen (2004) s. 12-15.

¹³⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15.

¹³¹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 22.

faktaytringer og meningsytringer når det gjelder kravet til innhold.¹³² Det samme er lagt til grunn av EMD.¹³³

Det tas først stilling til hvorvidt arbeidsgiver kan reagere på arbeidstakers faktaytringer. Forarbeidene presiserer at vern normalt vil forutsette at ytringer om faktiske forhold er sanne.¹³⁴ Feilaktige opplysninger som fremsettes bevisst, og som skader virksomhetens legitime interesser, bør derfor kunne begrenses av hensyn til lojalitetsplikten. Dette fordi usanne faktaytringer undergraver hensynet til ytringsfrihetens begrunnelser og svekker kvaliteten av den offentlige debatt.

I *Telenor-dommen* manglet arbeidstakers ytring grunnlag i faktiske forhold. Høyesterett uttalte at «ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene [...] helt savner grunnlag i reelle forhold».¹³⁵ Dette tilsier at faktaytringer med fullstendig mangel på forankring i virkeligheten ikke beskyttes av ytringsfriheten.

Justisdepartementet har likevel presisert at det ikke kan gjelde et absolutt sannhetskrav, da det i mange tilfeller kan være vanskelig å både definere og dokumentere hva som er sant og usant.¹³⁶ Eksempelvis kan ledelsen i en virksomhet mene at det er sant at alle ansatte tilbys like karrieremuligheter, mens en gruppe ansatte kan oppfatte det samme som usant. På grunn av denne gråsonen har det i juridisk litteratur bli tatt til orde for en aktsomhetsnorm knyttet til sannferdigheten av ytringen. Med normen menes et krav til at arbeidstaker er i aktsom god tro med hensyn til ytringens sannhet på tidspunktet da ytringen ble fremmet.¹³⁷ Et slikt aktsomhetskrav gir rom for en viss feilmargin uten at ytringen mister vern. Motsatt ville et absolutt sannhetskrav svekket den reelle ytringsfriheten, da arbeidstakere lettere ville avstått fra å ytre seg om forhold som ikke lot seg dokumentere fullt ut.

I tillegg til et krav om aktsomhet, vil også ytringens interesse for allmennheten ha betydning. Jo viktigere det er for offentligheten å få kjennskap til ytringen, desto sterkere vern har den.¹³⁸ Eksempelvis var ytringer om forhold hos Equinor av allmennhetens interesse i AR-2019-

¹³² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

¹³³ EMDs dom 8. juli 1986, *Lingens v. Austria*, avsnitt 46.

¹³⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102.

¹³⁵ Rt. 2003 s. 1614 avsnitt 46.

¹³⁶ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 23.

¹³⁷ Eggen (2004) s. 14; Elvestad (2011) s. 138.

¹³⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

28.¹³⁹ Dette fordi Equinor driver virksomhet av stor samfunnsøkonomisk betydning, og en stor del av selskapet er eid av den norske stat. Allmennheten har da et berettiget informasjonsbehov begrunnet i demokratihensyn og hensynet til en offentlig opplyst debatt.

Grensen mellom faktaytringer og vurderinger kan være vanskelig å trekke. Forarbeidene har derfor presisert at man må operere med en «glideskala» når det gjelder denne grensen.¹⁴⁰ Jo nærmere ytringen er en mening eller vurdering, desto mindre krav til sannhet stilles. Dette illustreres av lagmannsretten i LH-2011-81291, hvor en revisor ble sagt opp grunnet faglig kritikk. Retten uttalte at «en revisor bør utvise særlig aktsomhet med hensyn til det faktiske grunnlaget [...], men ytringsfriheten må gi vide rammer for hva B som revisor kan gi uttrykk for om faglige spørsmål».¹⁴¹ Den faglige kritikken ble ansett som vurderinger, og kravet til sannhet var derfor ikke strengt. Ytringene var følgelig ikke illojale, og oppsigelsen var ugyldig.

Til forskjell fra ytringer om faktiske forhold, er meningsytringer en form for subjektive vurderinger. De kan vanskelig bevises og dokumenteres, og det kan derfor ikke oppstilles et sannhetskrav.¹⁴² Meningsytringer er også i kjernen av det ytringsfriheten skal beskytte, nemlig hensynet til individets frie meningsdannelse. Terskelen for inngrep i meningsytringer vil derfor være høyere enn for faktaytringer.¹⁴³

Spørsmålet om arbeidsgiver kan reagere på arbeidstakers meningsytringer aktualiseres i stor grad på sosiale medier. Mulighetene til å uttrykke seg fritt uten filter gjør det lett å dele egne meninger, både saklige og ekstreme, gjennom personlige brukerplattformer. Utgangspunktet er at arbeidsgiver må godta arbeidstakers avvikende meninger og kritikk.¹⁴⁴ Det vil med andre ord ikke være tilstrekkelig at arbeidsgiver ser på ytringen som uheldig eller uønsket.

Rettspraksis har likevel vist at vernet om meningsytringer ikke er absolutt. I *Lektor-dommen* ytret læreren seg om egne meninger knyttet til rasespørsmål og innvandring. Læreren uttalte blant annet at det «må sammenlignes med landsforræderi å adoptere et farget barn», og at begrepet nestekjærlighet bør «omfatte familie, eventuelt også utvides til egen rase».¹⁴⁵ I

¹³⁹ AR-2019-28 avsnitt 59.

¹⁴⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 184.

¹⁴¹ LH-2011-81291 punkt 4.

¹⁴² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

¹⁴³ Eggen (2004) s. 13.

¹⁴⁴ Se punkt 3.2.3.

¹⁴⁵ Rt. 1982 s. 1729, s. 1752.

tillegg til at ytringene var i strid med skolens verdigrunnlag, ble det lagt vekt på at ytringene var så usaklige, ekstreme og støtende i sitt innhold, at de utgjorde lojalitetsbrudd.

Polititjenestemann-dommen er også et eksempel på at meningsytringer ikke alltid nyter ytringsfrihetsvern. Politimannen hadde blant annet omtalt daværende statsminister Stoltenberg som et «krapyl», og kommentert «Afrikaner. Igjen» under en nyhetsartikkel om en mann som var pågrepet for voldtekt. Han hadde i tillegg publisert en rekke andre kommentarer av innvandringsfiendtlig karakter. Etter en samlet vurdering kom lagmannsretten til at meningene var så «gjennomgående [...] usaklige, respektløse og harselerende» at de mistet vern.¹⁴⁶

Dommene viser at retten vektlegger saklighet når vernet til meningsytringer skal vurderes. Jo mer ekstreme, grunnløse og usaklige ytringene er, desto mindre ytringsfrihetsvern har de. Det må påpekes at stillingenes karakter i disse dommene, som henholdsvis lektor og politi, hadde stor betydning for utfallet.¹⁴⁷

Politiske ytringer er en type meningsytringer som nyter særlig sterk beskyttelse mot inngrep etter GrL § 100 tredje ledd.¹⁴⁸ Dette fordi åpenhet rundt politiske spørsmål er avgjørende for ivaretagelse av demokratihensynet. Med politiske meninger menes

«ytringer om alle offentlige interessante temaer som forventes at vi mennesker og samfunnsborgere tar stilling til av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art.»¹⁴⁹

I Rt. 1979 s. 770 (*Sporveissaken*) gjorde Høyesterett det klart at det vil stride mot grunnleggende rettsprinsipper å kreve en arbeidstaker fjernet selv om hans politiske ytringer «fortoner seg som ekstreme på høyre eller venstre fløy, og uansett om flertallet av de øvrige ansatte måtte finne meningene uforståelige, rystende eller frastøtende [...]».¹⁵⁰

Uttalelsen viser at terskelen for inngrep i arbeidstakers politiske ytringer er svært høy, til tross for at ytringene oppleves krenkende og diskriminerende. Det samme er lagt til grunn av EMD,

¹⁴⁶ LB-2017-35146 s. 11.

¹⁴⁷ Stillingens karakter behandles i punkt 5.2.6.

¹⁴⁸ Politisk syn vernes også av forbudet mot direkte og indirekte diskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1. Vernet gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, jf. § 13-2.

¹⁴⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 21.

¹⁵⁰ Rt. 1979 s. 770, s. 782.

som har uttalt at politiske ytringer vernes av ytringsfriheten til tross for at de «offend, shock or disturb».¹⁵¹

Polititjenestemann-dommen viser likevel at også inngrep i politiske ytringer er mulig. Dette fordi politimannens ytringer i realiteten gled over fra å være politiske, til å bli ren sjikane og hets. Ytringene var følgelig egnet til å undergrave demokratihensynet, og tungtveiende grunner talte derfor for at ytringene ikke kunne aksepteres. En nedre grense mot rene sjikaneytringer støttes av Sivilombudet.¹⁵² En slik grense har gode grunner for seg, da hets og sjikane verken fremmer sannhet, demokrati eller personlig autonomi.

5.2.2 Ytringens tilknytning til arbeidet

Det må skilles mellom ytringer med og uten tilknytning til arbeidsforholdet. Dette fordi det i utgangspunktet kun er ytringer med tilknytning til arbeidsforholdet som kan skade arbeidsgivers interesser, og som arbeidsgiver derfor har behov for å verne seg mot.¹⁵³ Dette er naturlig da lojalitetsplikten ikke er ment å verne om interesser som ikke angår arbeidsgiver.

Ytringer med tilknytning til arbeidet nyter en viss faglig autoritet, noe som kan begrunne et eventuelt inngrep i slike ytringer.¹⁵⁴ Arbeidstakers særlige kompetanse på sitt arbeidsområde og kjennskap til sin arbeidsplass, medfører større troverdighet til ytringen, og ytringen får derfor større gjennomslagskraft. Det vil kunne øke skadepotensialet. Dette poenget må likevel veies opp mot hensynet til en offentlig opplyst debatt og allmennhetens interesse i kjennskap til ytringen.

Til tross for utgangspunktet, kan også ytringer uten tilknytning til arbeidet berøre arbeidsforholdet. I forarbeidene til Grunnloven § 100 er det presisert at

«Også når den ansatte uttaler seg om emner som ikke angår arbeidsplassen, kan det oppstå konflikter som kan få følger for arbeidsforholdet. Det kan for eksempel oppfattes som problematisk om en person som innehar en stilling som krever særlig

¹⁵¹ EMDs dom 24. februar 1997, *De Haas v. Gijssels v. Belgium*, avsnitt 46.

¹⁵² SOM-2018-4777.

¹⁵³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

¹⁵⁴ Eggen (2004) s. 13.

allmenn tillit, på et helt annet livsområde fremfører ytringer med et slikt innhold eller i en slik form at det kan skade den generelle tilliten til vedkommendes egnethet.»¹⁵⁵

Dette tilsier at ytringer uten tilknytning til arbeidet i visse tilfeller kan føre til brudd på lojalitetsplikten dersom ytringene medfører negative konsekvenser for arbeidsforholdet. Uttalelsen viser at dette er særlig aktuelt der stillingens karakter krever en spesiell grad av tillit. Dette behandles i punkt 5.2.6.

Sporveissaken kan tyde på at ytringer uten tilknytning til arbeidet kan føre til lojalitetsbrudd når ytringene fremstår svært utilbørlige. Dommen gjaldt to trikkekonduktører som ble oppsagt som følge av at de hadde uttalt seg ekstremt og sympatisert med en nynazistisk organisasjon på direktesendt fjernsyn. Høyesterett opprettholdt oppsigelsene, og la vekt på at konduktørenes opptreden var så «utilbørlig etter oppfatningen i arbeidslivet og samfunnet for øvrig» at den ikke kunne aksepteres.¹⁵⁶

Dommens begrunnelse er kritisert av Eggen. Han mener at en rettstilstand der arbeidsgiver skal kunne si opp arbeidstaker uten at arbeidsgivers interesser er skadet, og uten at det har forekommet noe straffbart, vil medføre en form for privat rettshåndhevelse som ikke bør tillates.¹⁵⁷ Det kan likevel settes spørsmålsteget ved hvorvidt Eggen har tatt eventuell skaderisiko i betraktning. Dersom ansatte fremsetter svært klanderverdige ytringer, kan det medføre skepsis mot virksomheten, omdømmetap eller dårlig arbeidsmiljø, til tross for at ytringene ikke har tilknytning til arbeidet. Det må likevel påpekes at arbeidstakeres ytringsfrihet er styrket i etterkant av dommen, slik at det ikke er åpenbart at konklusjonen ville blitt den samme i dag.¹⁵⁸

5.2.3 Spredningsfare

Faren for spredning har nær sammenheng med ytringens skadepotensial. Dette fordi skadepotensialet ofte blir større jo flere ytringen spres til. Momentet er særlig aktuelt på internett og sosiale medier på grunn av de mange delings- og lagringsmulighetene.

¹⁵⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 107.

¹⁵⁶ Rt. 1979 s. 770, s. 786.

¹⁵⁷ Eggen (2004) s. 6.

¹⁵⁸ Ot.prp. 84 (2005-2006) s. 13.

Det fremgår av *Telenor-dommen* at spredningsfare er sentralt moment i lojalitetsvurderingen. Høyesterett la vekt på at e-posten med alvorlig ugrunnede anklager ble sendt til over 60 personer i konsernet, og at dette gjorde det vanskelig å kontrollere hvem som faktisk ble kjent med e-postens innhold. Det ble presisert at e-postene «lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet», noe som representerte et stort skadepotensial.¹⁵⁹

I *Polititjenestemann-dommen* ble det også lagt vekt på ytringenes spredningsfare i lojalitetsvurderingen. Lagmannsretten uttalte at «As ytringer, som har et stort omfang, er fremsatt i et forum med stort spredningspotensial». Etter politimannen fikk advarsel fra arbeidsgiver vedrørende ytringene, valgte han å «lukke» sin profil, slik at den kun var tilgjengelig for hans 2000 forhåndsgodkjente Facebook-venner. Om denne endringen uttalte retten at «hans ytringer og kommentarer er følgelig tilgjengelige for et stort antall personer som igjen kan dele informasjonen. Det er således fortsatt tale om et stort forum med tilgang for mange mennesker».¹⁶⁰ Spredningsfare som moment gjør seg derfor gjeldene til tross for at arbeidstaker har «lukket» profil.

Spredningsfaren kan også øke når ytringer fremsettes skriftlig. Dette fordi skriftlige ytringer lett kan dokumenteres og lagres, og i tillegg spores og føres tilbake til virksomheten på ubestemt tid. Skadepotensialet vil da være vedvarende. Dette vil gjelde offentlige ytringer på sosiale medier, men også ytringer fremsatt gjennom andre skriftlige og offentlige ytringskanaler, som aviser, blader og andre publikasjoner.

5.2.4 Ytringens form

En ytring kan fremsettes på flere måter, og formen kan ha betydning for hvor verneverdig ytringen er etter Grl. § 100 og EMK art. 10. Med form menes her språkbruk, uttrykksmåte, virkemidler og kontekst.

Utgangspunktet fremgår av EMDs dom 24. februar 1997 *De Haes og Gijssels mot Belgia* avsnitt 48. EMD uttalte at ytringsfriheten «protects not only the substance of ideas and information expressed, but also the form in which they are conveyed». Det følger likevel av både EMD og norsk rett at det må oppstilles en grense for hvilken form som er

¹⁵⁹ Rt. 2003 s. 1614 avsnitt 44.

¹⁶⁰ LB-2017-35146 s. 12.

verneverdig.¹⁶¹ Forarbeidene til Grl. § 100 understreker at ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form har større vern enn ytringer som fremstår utilbørlige i formen.¹⁶² I forlengelsen av dette presiseres det at ytringer kan miste vern dersom ytringsformen fremstår som illojal, personlig belastende, unødig støtende eller krenkende.

Det fremgår likevel av LH-2011-81291 at ytringen må nå en viss terskel før den mister vern som følge av formen. Saken gjaldt en revisor som hadde uttalt seg kritisk om virksomhetens utarbeidelse av revisjonsrapporter, først internt og deretter til virksomhetens styre. Retten uttalte at ytringene kunne være «belastende» i sin form, men at de ikke var «unødig støtende eller krenkende» overfor revisjonsselskapet.¹⁶³ Til tross for at ytringene var svært kritiske, var de fremsatt på saklig vis, og ytringene var derfor vernet. Dommen gir anvisning på at man må skille mellom kritikk og fornærmelser, der førstnevnte uttrykksmåte er mer verneverdig.

Skillet mellom kritikk og fornærmelser fremgår også av EMDs dom 12. september 2011 *Palomo Sánchez mfl. mot Spania*. Saken gjaldt noen arbeidstakere som hadde publisert en seksualisert karikaturtegning, samt to artikler med grovt og vulgært språk, rettet mot flere medarbeidere. EMD uttalte at «a clear distinction must be made between criticism and insult and that the latter may, in principle, justify sanctions».¹⁶⁴ I saken ble ytringene ansett som fornærmelser, og ytringene var derfor ikke vernet av ytringsfriheten.

Det må presiseres at det ikke kan dras et skarpt skille mellom kritikk og fornærmelser. Eggen mener at kritikk som fremsettes i «kritisk og polemisk» form vil kunne anses illojal, til tross for at kritikken ikke karakteriseres som en fornærmelse.¹⁶⁵ Det må derfor foretas en konkret vurdering av om ytringens form etter omstendighetene er egnet til å skade arbeidsgivers interesser.

Etter dette ser man at både rettspraksis og forarbeider trekker i retning av det kan stilles opp et tilbørlighetskrav til ytringens form.¹⁶⁶ Et slikt krav er hensiktsmessig da ytringens form har stor betydning for hvordan mottakeren oppfatter og tolker ytringen, noe som vil ha innvirkning på ytringens skadepotensial.

¹⁶¹ Se eksempelvis EMDs dom 12. september 2011, *Palomo Sánchez and others v. Spain*.

¹⁶² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

¹⁶³ LH-2011-81291 under punkt 4.

¹⁶⁴ EMDs dom 12. september 2011, *Palomo Sánchez and others v. Spain*, avsnitt 67.

¹⁶⁵ Eggen (2004) s. 13.

¹⁶⁶ Et tilbørlighetskrav er også lagt til grunn i Arbeids- og sosialdepartementets rapport (2005) s. 52.

Valg av ytringskanal henger nært sammen med ytringens form. Sosiale medier skiller seg her ut da ytringene preges av å være uformelle og muntlige i språkformen. Denne ytringskanalen er også lett tilgjengelig og publiseringen er i stor grad ufiltrert, noe som vil gjøre det enkelt å ytre seg spontant og lite gjennomtenkt.¹⁶⁷ Spørsmålet blir om disse særtrekkene kan medføre lempeligere krav til ytringens form på sosiale medier.

I *Polititjenestemann-dommen* anførte politimannen at «sjargongen på Facebook er røff og grovkornet og at dette må tillegges vekt med den konsekvens at ytringsrommet blir større».¹⁶⁸ Lagmannsretten understrekte i den sammenheng at det ikke kan oppstilles særskilte krav til ytringsform på Facebook, til tross for at Facebook fremstår som et uformelt og muntlig forum. Dette virker rimelig da ytringene er skriftlige, og de bør da bedømmes på samme måte som andre skriftlige ytringer. Et lempeligere krav til ytringenes form på sosiale medier kan dessuten svekke sakligheten som ønskes i den offentlige debatt.

Når det gjelder spontane og lite gjennomtenkte ytringer, har rettspraksis lagt vekt på hvorvidt ytringene er overveid. I *Telenor-dommen* hadde avsender av e-posten overveid ytringene i flere dager før e-posten ble sendt, og han hadde også drøftet e-posten med en kollega i forkant.¹⁶⁹ Avsenderen hadde god tid til å vurdere eventuelle konsekvenser, og ytringene ble derfor vurdert strengere enn om de hadde skyldtes ubetenksomhet. Dommen tilsier at det differensieres mellom ubetenksomhet og overveid atferd, og at spontane ytringer behandles mildere.

I *Fuentes Bobo mot Spania* la EMD til grunn samme synspunkt som Høyesterett i *Telenor-dommen*.¹⁷⁰ Saken gjaldt en ansatt i et spansk produksjonsselskap som hadde fremmet skarp kritikk mot arbeidsgiveren under et direktesendt radioprogram. Det ble lagt vekt på at ytringene ble fremsatt muntlig, og at de ikke kunne omformuleres eller trekkes tilbake før de ble offentliggjort. I tillegg var ytringene til en viss grad fremprovosert av programlederen, og meningsutvekslingen mellom de involverte var rask og spontan. EMD uttalte at arbeidstaker vil ha større behov for vern i en slik situasjon, fordi man ikke får overveid egne ytringer i forkant.

¹⁶⁷ Se Thorkildsen (2013) s. 23.

¹⁶⁸ LB-2017-35146 s. 12.

¹⁶⁹ Rt. 2003 s. 1614 avsnitt 47.

¹⁷⁰ EMDs dom 20. februar 2000, *Fuentes Bobo v. Spain*, avsnitt 46.

Sivilombudet og juridisk litteratur støtter opp under et mildere lojalitetskrav for spontane ytringer.¹⁷¹ I SOMB-2005-887 hadde en ansatt på et sykehjem uttalt på radio at arbeidssituasjonen var «helt forjævelig», fordi kommunen hadde kuttet i antall stillinger. Kommunen mente ytringen var brudd på lojalitetsplikten. Sivilombudet uttalte i den forbindelse at det generelt må stilles lempeligere krav til muntlige og spontane ytringer. Det ble lagt vekt på at ytringen ble gitt på oppfordring fra journalisten, og at situasjonen kom overraskende på arbeidstakeren. Ytringen var derfor vernet.

Det foreligger med dette ikke grunnlag for å behandle krav til ytringens form på en lempeligere måte i sosiale medier. Den muntlige sjargongen kan ikke sammenlignes fullt ut med muntlige ytringer, da ytringer på sosiale medier er skriftlige og kan overveies før publisering. Når det gjelder spontanitet, så er det et moment som trekker i formidlende retning, men det gjelder ikke særskilt for ytringer på sosiale medier. Det kan likevel tenkes at spontanitet oftere vil kunne trekkes inn som et lepende element i vurderingen av ytringer fremsatt på sosiale medier, nettopp på grunn av mediets insentiv til impulsiv publisering.

5.2.5 Identifikasjonsfare

Ytringsfriheten omfatter som nevnt ytringer fremsatt på egne vegne. Arbeidstaker må derfor avstå fra å ytre seg på vegne av virksomheten.¹⁷² Arbeidstaker må også avstå fra å ytre seg dersom det er uklart om ytringen representerer arbeidstaker selv eller virksomheten.¹⁷³ Det vil likevel kunne oppstå situasjoner der arbeidstakers ytringer oppfattes som avgitt på vegne av arbeidsgiver. Slik identifikasjonsfare vil være et sentralt moment i vurderingen.

Identifikasjon kan skje som følge av måten arbeidstaker presenterer eller fremstiller seg selv på i forbindelse med ytringen. Jo større risiko det er for at ytringen identifiseres med arbeidsgiver, desto lavere er terskelen for at ytringen utgjør et lojalitetsbrudd.¹⁷⁴ Dette var et sentralt moment i *Polititjenestemann-dommen*.¹⁷⁵ Det fremgikk av politimannens private Facebook-profil og landsdekkende presse at politimannen arbeidet som politi, og han hadde tidligere hatt Facebook-profilbilde i uniformsgenser. Selv om politimannen ytret seg på egne

¹⁷¹ Eggen (2004) s. 14; SOMB-2005-887.

¹⁷² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

¹⁷³ Olsen (2014) s. 256.

¹⁷⁴ Elvestad (2011) s. 136.

¹⁷⁵ LB-2017-35146 s. 12.

vegne, fremsto han som en representant for politietaten. Identifikasjonsfaren ble derfor tillagt vekt i retning illojalitet.

Terskelen for at stillingstittel og arbeidssted medfører identifikasjon, er likevel høy. Sivilombudet behandlet i 2009 en sak der en arbeidstaker hadde publisert en kronikk i en avis, signert med sitt fulle navn, universitetsgrad og stillingstittel hos arbeidsgiver.¹⁷⁶ Arbeidstakeren mottok advarsel fra arbeidsgiver på grunn av identifikasjonsfaren. Sivilombudet uttalte at det var klart at kronikken ikke var ment som arbeidsgivers syn, og at den heller ikke var egnet til å kunne bli oppfattet slik. Advarselen var derfor uberettiget. Informasjon om stilling og arbeidssted vil derfor ikke alene medføre identifikasjon når det samtidig fremstår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne.¹⁷⁷

Identifikasjonsfaren er størst for stillinger nært tilknyttet ledelsen, fordi de lettere vil identifiseres med virksomheten.¹⁷⁸ Skadepotensialet vil da være større enn dersom en alminnelig ansatt ytrer seg, og arbeidsgiver har følgelig et større behov for lojalitet. Det innebærer en strengere plikt for ledere til å tydeliggjøre at de ytrer seg på vegne av seg selv. For arbeidstakere i lavere stillinger har Sivilombudet uttalt at det må foreligge konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det kan antas å foreligge reell fare for identifikasjon.¹⁷⁹ Dette samsvarer med Justisdepartementets uttalelse om at problemstillingen «neppe [er] aktuell for særlig mange personer».¹⁸⁰ Synspunktet harmonerer godt med hensynet til den offentlige debatt, herunder en vid adgang for arbeidstakere til å kunne ytre seg fritt.

Når det gjelder sosiale medier, er det antatt at identifikasjonsfaren er liten.¹⁸¹ Dette fordi sosiale medier er konstruert slik at alle har sin personlige profil eller bruker, og meninger og synspunkter fremstår derfor som personlige. Det har i tillegg blitt vanlig at virksomheter oppretter egne profiler, noe som gjør det lettere å skille mellom arbeidstakers og arbeidsgivers ytringer.¹⁸²

Identifikasjonsfaren på sosiale medier er likevel praktisk, særlig for ansatte nært knyttet virksomhetens ledelse. Mediesaken fra 2010 om ytringen til en politisk rådgiver i

¹⁷⁶ SOM-2009-2770.

¹⁷⁷ Se også SOM-2021-742.

¹⁷⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104.

¹⁷⁹ Sivilombudet (2003) Dokument 4 s. 74.

¹⁸⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103.

¹⁸¹ Olsen (2014) s. 258.

¹⁸² Thorkildsen (2013) s. 21.

Utenriksdepartementets ledelse illustrerer dette. Rådgiveren uttalte seg på Twitter etter utdelingen av Nobels Fredspris. Fredsprisen gikk til Liu Xiabo, noe Kina ikke var fornøyd med. Rådgiveren publiserte da følgende melding: «Om vi svetter i UD nå? Neida». Meldingen var ment som en personlig ytring, men ble sterkt kritisert av daværende utenriksminister på grunn av identifikasjonsfaren til UD. Saken fikk ingen rettslige etterspill, men er i juridisk litteratur brukt som et eksempel på et tilfelle der identifikasjonsfaren er stor.¹⁸³

Faren for identifikasjon er også noe større for arbeidstakere med blandende roller, særlig offentlige personer. Dette kan blant annet gjelde politikere og kjendiser som ytrer seg både profesjonelt og privat via private profiler i sosiale medier. I slike tilfeller kan det være vanskelig å skille mellom hvilke ytringer som faktisk er private, og hvilke ytringer som er fremsatt på vegne av arbeidsgiver.

5.2.6 Stillingens karakter

Det følger av forarbeidene til Grunnloven § 100 at en arbeidstaker gjennom sine ytringer må unngå å undergrave virkningen av egne arbeidsoppgaver og virksomhetens verdier, og at dette er viktig for tillit overfor allmennheten.¹⁸⁴ Stillingens karakter, herunder dens funksjon og posisjon, vil derfor være et sentralt moment i lojalitetsvurderingen når utøvelsen av arbeidstakerens stilling er særlig avhengig av tillit.

Til illustrasjon kan det vises til mediasaken om Ringsaker-læreren som uttrykte sympati for masseorderen Anders Behring Breiviks meninger på sosiale medier.¹⁸⁵ Læreren skrev blant annet «Håper AP atter setter ut AUFere på Utøya i året som kommer, og at året byr på en flott jakt sesong der ute». Kommunen reagerte sterkt, og mente at lærerens holdninger ikke var forenelig med oppgaven som rollemodell for barn i barneskolen. Læreren ble derfor avskjediget, og det hele endte med forlik. Saken viser at problemstillingen knyttet til stillingens karakter er høyst aktuell.

Selv om nevnte sak ikke har rettskildemessig vekt, har Høyesterett lagt til grunn at lærere kan måtte tåle særlige begrensninger i ytringsfriheten. I *Lektor-dommen* uttalte Høyesterett at

¹⁸³ Wessel-Aas (2015) s. 66; Olsen (2014) s. 258.

¹⁸⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104.

¹⁸⁵ Østlendingen (2012).

«tjenestens særlige art» tilsa at ytringsfriheten kunne begrenses da ytringene var egnet til å «[...] bryte ned det omdømme, den respekt og troverdighet som er nødvendig for den stilling i skolen en lærer har».¹⁸⁶ Til tross for at dommen er gammel, uttalte Sivilombudet i 2018 at prinsippet fra dommen står seg, men at kravet også må stilles til øvrige stillinger hvor stillingens karakter tilsier det.¹⁸⁷

Det må påpekes at læreren i *Lektor-dommen* fremsatte ytringene i undervisningssammenheng. Dette til forskjell fra Ringsaker-læreren, som publiserte ytringene i sosiale medier på fritiden. I sistnevnte tilfelle har Sivilombudet lagt til grunn at lærere generelt har vid ytringsfrihet, også når det gjelder avvikende meningsytringer. Dette ble presisert i SOM-2018-4777, som gjaldt en lærers ytring på fritiden. Læreren hadde kommentert «Fjern bildet til venstre vær så snill..!! Jeg blir dårlig av den skapningen-!» under et Facebook-bilde av samfunnsdebattanten Sumya Jirde Ali og FrP-nestleder Sylvi Listhaug. Ytringen ble betraktet som politisk motivert, og etter en helhetsvurdering ble den ansett vernet av ytringsfriheten. Ser man dette i sammenheng med Ringsaker-lærerens ytring, er det ikke åpenbart at avskjedigelsen ville stått seg i retten. Ringsaker-lærerens ytring var likevel svært brutal, noe som kan tilsi at den er mer klanderverdig enn ytringen i SOM-2018-4777.

I rettspraksis har også politi blitt ansett som en stilling underlagt strengere lojalitetsplikt. I EMDs dom 9.oktober 2012 *Szima mot Ungarn* ble det lagt vekt på at politiet må utøve ytringsfriheten i tråd med de plikter og det ansvar som følger med det å være offentlig ansatt politi.¹⁸⁸ Det samme ble lagt til grunn i *Polititjenestemann-dommen*.¹⁸⁹ Lagmannsretten mente at politimannens innvandringsfiendtlige ytringer ikke var forenelig med rollen som politimann. Dette på grunn av politiets funksjon i samfunnet, samt viktigheten av at allmennheten har tillit til at politiet utfører jobben på en balansert og saklig måte.

Stillingens posisjon vil videre ha sentral betydning der faren for identifikasjon er stor.¹⁹⁰ Dette gjelder særlig ledere eller ansatte i sentrale og synlige posisjoner, som ofte fremstår som virksomhetens ansikt utad. Forarbeidene til varslingsreglene legger til grunn et skjerpet lojalitetskrav for arbeidstakere i slike stillinger.¹⁹¹ Det presiseres at innskrenkningen avhjelpes

¹⁸⁶ Rt. 1982 s. 1729, s. 1761.

¹⁸⁷ SOM-2018-4777.

¹⁸⁸ EMDs dom 9. oktober 2012, *Szima v. Hungary*.

¹⁸⁹ LB-2017-35146 s. 12.

¹⁹⁰ Eggen (2004) s. 14.

¹⁹¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18.

med at de har «større tilgang til opplysninger, større innflytelse i virksomheten og vanligvis lettere for å oppnå gehør for sine uttalelser». Dette støttes av Høyesterett, som også har oppstilt et skjerpet lojalitetskrav til ansatte med ledende stillinger.¹⁹²

Det kan reises spørsmål om stillingens karakter vil ha større betydning i lojalitetsvurderingen for offentlige ansatte. Som nevnt i punkt 3.2.4 kan det ikke dras et prinsipielt skille mellom privat og offentlig sektor, men ulike hensyn knyttet til visse stillinger kan slå forskjellig ut.¹⁹³ Forarbeidene presiserer at arbeidstaker ikke må ytre seg på en måte som undergraver den «tilliten som vedkommende må nyte i forhold til allmennheten generelt».¹⁹⁴ Siden offentlig ansatte utøver offentlig myndighet overfor allmennheten, kan det tilsi at tillitsmomentet er særlig fremtredende når ytringen fremsettes av en offentlig ansatt. *Polititjenestemanndommen* kan tolkes i denne retning, da det ble lagt vekt på tilliten som kreves av en *offentlig tjenestemann*.¹⁹⁵

Tillitsmomentet er likevel sentralt både i privat og offentlig sektor. Om en advokat i et privat advokatfirma hadde uttalt seg på samme måte som politimannen i *Polititjenestemanndommen*, ville det også kunne undergravd tilliten til at advokaten utførte saklig og rettferdig arbeid. Det kan tilsi at det avgjørende må være hvilken tillit den ansatte er avhengig av for å utøve sin funksjon, og ikke hvilken sektor vedkommende er ansatt i.

Med dette er det klart at stillinger som krever en særlig grad av tillit fra allmennheten, kan ha en noe mer begrenset ytringsfrihet. Dette vil ofte gjelde offentlige ansatte, da de forvalter fellesskapets interesser. Det kan likevel også gjelde privat ansatte, der de samme kravene til tillit gjør seg gjeldene.

5.2.7 Formålet med ytringen

Justisdepartementet har lagt til grunn at «formålet med ytringen kan ha selvstendig betydning for lojalitetsvurderingen».¹⁹⁶ En ytring med formål om å skade arbeidsgivers interesser, eller å fremme egne interesser på arbeidsgivers bekostning, vil derfor lettere kunne medføre lojalitetsbrudd.

¹⁹² Se Rt. 1997 s. 1128 og Rt. 1993 s. 300.

¹⁹³ Engelsrud (2017) s. 182

¹⁹⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104.

¹⁹⁵ LB-2017-35146 s. 11.

¹⁹⁶ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105.

Det kan likevel være uheldig å tillegge ytringens formål for mye vekt i vurderingen, da dette ofte vil være vanskelig å avdekke. Allmennheten vil også kunne ha et legitimt behov for opplysningene uavhengig av arbeidstakers hensikt med ytringen. Det ble derfor presisert i varslingsreglene forarbeider at man «bør være varsom med å legge for stor vekt på arbeidstakerens motiv», til tross for at momentet tidligere ble ansett relevant.¹⁹⁷

Presiseringen i varslingsreglene forarbeider virker hensiktsmessig. Et motsatt standpunkt vil kunne føre til økt tilbakeholdenhet med å uttale seg i negativ retning, av frykt for at arbeidsgiver vil spekulere i formålet. Faren for slik selvsensur, også kalt «chilling effect» på ytringsfriheten, er fremhevet av Elvestad.¹⁹⁸ Med dette legges det til grunn at ytringens formål er et moment av noe underordnet betydning i vurderingen.

Om det derimot foreligger klare holdepunkter for hva som er ytringens formål, så bør det være forsvarlig å tillegge momentet vekt.¹⁹⁹ Holdepunktene bør da knyttes til hva arbeidstaker åpenbart visste og burde innsett da ytringen ble fremmet.

5.3 Avsluttende om avveiningen

Selv om ytringen anses illojal, har fremstillingen vist at det må foretas en konkret skjønnsmessig vurdering der ytringsfriheten veies opp mot lojalitetsplikten. Hvilken vekt de ulike momentene tillegges i avveiningen, avhenger av den konkrete ytringen og situasjonen for øvrig. Ytringens skadepotensial vil likevel være styrende for vurderingen knyttet til alle momentene. Desto større skadepotensial, desto strengere lojalitetskrav kan stilles.²⁰⁰

Det er vanskelig å si noe konkret om hvor grensen går før ytringen mister vern etter Grl. § 100. Generelt kan man likevel si at det skal veldig mye til før grensen er overskredet, og at selv uheldige og ubehagelige ytringer kan være vernet. Det er også klart at usanne, usaklige eller krenkende ytringer, som utgjør et skadepotensial for arbeidsgiver, lettere mister vern.

Som tidligere nevnt må hensynene til arbeidstaker og arbeidsgiver ses i lys av ytringsfrihetens begrunnelser. Hensynet til allmennheten og den offentlige debatt vil da være sentralt i vurderingen. Dette medfører blant annet at illojale ytringer som ikke er av allmenn interesse,

¹⁹⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20.

¹⁹⁸ Elvestad (2011) s.140; Eggen (2008) s. 136.

¹⁹⁹ Ytringens formål ble tillagt vekt i LH-2011-81291 og LG-2005-86158.

²⁰⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

neppe vil ha vern.²⁰¹ Motsatt vil en ytring som ligger i kjerneområdet av det ytringsfriheten skal beskytte, og som er av interesse for allmennheten, sannsynligvis beskyttes.

Dersom det foreligger et lojalitetsbrudd, blir det spørsmål om betydningen av en eventuell sanksjon. Det fremgår av forarbeidene til Grunnloven § 100 det arbeidsrettslige virkemiddelet må tolkes i lys av Grl. § 100 og EMK art. 10. Poenget er at et berettiget inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet ikke kan gå lengre enn det som er nødvendig for å ivareta hensynene som begrunner inngrepet.²⁰² Det gjelder med andre ord et proporsjonalitetsprinsipp. Som hovedregel bør arbeidsgiver benytte motinnlegg og korrigerende ytringer fremfor ensidige arbeidsrettslige tiltak, slik som for eksempel advarsel eller oppsigelse.²⁰³

Proporsjonalitetsprinsippet betydning illustreres av *Fuentes Bobo mot Spania*.²⁰⁴ Til tross for at EMD synes å mene at ytringene i seg selv var illojale, ble det lagt vekt på at avskjedigelse av arbeidstakeren var en disproportjonal reaksjon.²⁰⁵ Ytringsfrihetsvernet etter EMK art. 10 var derfor krenket. Dette viser at selv om en ytring er illojal, må den pålagte sanksjonen være proporsjonal med lojalitetsbruddet for at inngrepet skal være berettiget.

²⁰¹ Eggen (2004) s. 16.

²⁰² Elvestad (2011) s. 130.

²⁰³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 109.

²⁰⁴ EMDs dom 29. februar 2000, *Fuentes Bobo v. Spain*, avsnitt 44.

²⁰⁵ Se også Eggen (2004) s. 18.

6 Endrer sosiale medier lojalitetskravet?

Et av målene med oppgaven var å se på hvorvidt normen for arbeidstakers ytringsfrihet stiller seg annerledes på sosiale medier sammenlignet med andre ytringskanaler. Basert på gjennomgangen i punkt 5. er det indikasjoner på at enkelte momenter får større gjennomslagskraft i lojalitetsvurderingen når ytringen fremsettes på sosiale medier. Det kan derfor sies at særtrekk ved sosiale medier medfører at vektingen av momentene i lojalitetsvurderingen blir noe annerledes. Spørsmålet blir om lojalitetskravet endres på grunn av disse særtrekkene.

Sosiale medier preges av tilgjengelighet, delingsfunksjoner og lagringsmuligheter, og den ukontrollerte spredningsfaren er derfor stor. Spredningsfaren øker videre faren for skade på arbeidsgivers interesser. Siden kravet til lojalitet skjerpes i takt med skadepotensialet, tilser dette at det skal mindre til før en ytring på sosiale medier strider med lojalitetsplikten, enn ytringer fremsatt via ytringskanaler med mindre spredningsfare.

Skillet mellom den private og offentlig sfære får også mindre betydning på sosiale medier, da en stor del av ytringene blir ansett som offentlige. Ytringene kan derfor være gjenstand for inngrep av hensyn til lojalitetsplikten, til tross for at de er ment som privat meningsutveksling. Dette til forskjell fra muntlige ytringer, som ofte er private, med mindre de presenteres for et større publikum. Sammenholdt med ukontrollert spredningsfare, kan dette tilsi at ytringer på sosiale medier lettere anses illojale. Det tyder på at det foreligger et skjerpet lojalitetskrav for slike ytringer.

Et skjerpet lojalitetskrav på sosiale medier kan muligens også utledes av EMD-praksis. EMD har i flere saker slått fast at særlig virkningsfulle medium, som sosiale medier, representerer et større skadepotensial for arbeidsgiver, og at kravene til ytringer må stilles deretter.²⁰⁶

Synspunktet om et skjerpet lojalitetskrav støttes også av Olsen. Han mener at skadepotensialet medfører at «ytringer på sosiale medier i sin alminnelighet bør bedømmes strengere enn for eksempel tilsvarende muntlige ytringer».²⁰⁷

Polititjenestemann-dommen kan også tolkes i retning et skjerpet lojalitetskrav på sosiale medier. Om ytringer fremsatt på Facebook uttalte lagmannsretten at «så vidt stort forum som

²⁰⁶ Se EMDs dom 23. september 1994, Jersild v. Denmark og EMDs dom 10. juli 2003, Murphy v. Ireland.

²⁰⁷ Olsen (2014) s. 264.

det her er tale om, må A, som andre i politiet, utvise varsomhet med hvordan han uttrykker seg og omtaler grupper eller enkeltpersoner».²⁰⁸ Det må påpekes at det skadepotensialet sosiale medier representerte i saken, hadde nær sammenheng med stillingens karakter og ytringens innhold. Det var derfor ikke sosiale medier alene som tilsa at politimannen måtte «utvise varsomhet».

Det kan reises spørsmål ved om et skjerpet lojalitetskrav er forenelig med de tidligere nevnte dommene HR-2020-184-A og HR-2020-185-A.²⁰⁹ I dommene gjorde Høyesterett det klart at ytringsfrihetens grenser er lik på internett som ellers i samfunnet. Dersom det likevel kan oppstilles et skjerpet lojalitetskrav for ytringer på sosiale medier, vil rommet for ytringsfrihet på denne arenaen bli mindre. Grensen vil da i realiteten ikke være lik ytringsfrihetens grenser i andre ytringskanaler. Et skjerpet lojalitetskrav for ytringer på sosiale medier reiser også spørsmål om ytringsfriheten *faktisk* er medienøytral. Av hensyn til oppgavens omfang må nærmere behandling av spørsmålet overlates til noen andre.

Sett i lys av ytringsfrihetens begrunnelser foreligger det betenkeligheter ved å definere lojalitetskravet på sosiale medier som skjerpet. En stor del av det offentlige ordskiftet skjer på sosiale medier, og et skjerpet krav til lojalitet ville kunne forringe ordskiftet som følge av ytringsvegring og selvsensur.

Etter dette er det tydelig at det foreligger innvendinger knyttet til å oppstille et skjerpet lojalitetskrav på sosiale medier. Selv om tidligere praksis og litteratur kan tolkes i retning et skjerpet krav, har det aldri blitt uttrykkelig uttalt av tunge autoritative rettskilder. Dette kan ha en sammenheng med at det ikke harmonerer med idealet om at ytringsfrihetens grenser skal være like uansett ytringskanal. Av hensyn til vern om ytringsfrihetens begrunnelser, må det være tilstrekkelig å konkludere med at spredningsfare og påfølgende skadepotensial, etter en konkret vurdering, kan forsvare særskilte begrensninger for ytringer fremsatt i sosiale medier.

²⁰⁸ LB-2017-35146 s. 12.

²⁰⁹ Se punkt 2.4.

7 Behov for klarere rettslig regulering?

Basert på det som er gjennomgått er det klart at grensdragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i mange tilfeller er utfordrende. Reglene er lite tilgjengelige, noe som gjør det vanskelig for både arbeidstaker og arbeidsgiver å forutberegne sin rettsstilling. Sett i sammenheng med digitalisering og økt bruk av sosiale medier, kan det stilles spørsmål ved om det er behov for klarere rettslig regulering av arbeidstakers lojalitetsplikt.

Som nevnt innledningsvis startet debatten angående lovfesting av arbeidstakers ytringsfrihet og lojalitetsplikt allerede i 1999. Spørsmålet ble senere adressert gjennom arbeidet med den nye arbeidsmiljøloven og ved forberedelsene til varslingsreglene. Det var gjennomgående ulike oppfatninger om eventuell lovfesting, men det hele ble til slutt skrinlagt fordi man ikke klarte å formulere en lovtekst som viste at arbeidstakers ytringsfrihet er vid, samtidig som rettstilstanden knyttet til lojalitetsplikten ble klargjort.²¹⁰

Utfordringen med manglende lovgivning er at det langt på vei oppfattes usikkert hvor de rettslige grensene for arbeidstakers ytringsfrihet går. Det gir liten forutberegnelighet. Da ytringsfriheten er en menneskerett etter GrL § 100 og EMK art. 10, følger det et klarhetskrav med hensyn til bestemmelsens rekkevidde.²¹¹ Det var en av grunnene til at Ytringsfrihetskommisjonen ønsket lovregulering av ansattes ytringsfrihet i 1999.²¹² Dette illustrerer viktigheten av problemstillingen.

I NOU 2018:6 trekkes det frem at digitalisering kan være en av faktorene til at arbeidstakere opplever begrensninger i ytringsfriheten.²¹³ Opplevelsen av digitalisering som en begrensning kan være en konsekvens av manglende klarhet rundt ytringsfrihetens grenser på en arena der ytringsmulighetene er enorme. Usikkerheten kan medføre at arbeidstakere vurderer ytringsmulighetene sine som mer begrenset enn de er, i frykt for å overskride grenser, bli ilagt sanksjoner eller bli utsatt for gjengjeldelse. Resultatet kan være at arbeidstakere står tilbake fra å ytre seg. Dette kan forringe samfunnsdebatten og er svært uheldig i et samfunnsperspektiv.

²¹⁰ Ot.prp. 84 (2005-2006) s. 36.

²¹¹ NOU 1999:27 s. 334.

²¹² Ibid s. 347.

²¹³ NOU 2018:6 s. 79.

Vurderingens komplekse og skjønnsmessige karakter gjør det likevel lovteknisk utfordrende å utforme en god lovregel. Det er påpekt av departementet at forsøk på å lovfeste en generell lovregel om arbeidstakers ytringsfrihet og begrensninger i denne, kan innebære en utilsiktet innskrenkning av ytringsfriheten.²¹⁴ Dette fordi det er utfordrende å komprimere en svært skjønnsmessig regel inn i en konkret språklig ramme uten å miste nyansene i regelen. Det kan tilsi at domstolene er bedre egnet til å foreta en vurdering av alle variabler og hensyn i det konkrete tilfellet, som i tillegg er innenfor den ulovfestede rettens grenser.

Etter mitt syn kan det likevel være hensiktsmessig med lovfesting av vurderingens rammer. Poenget må da være å få frem at arbeidstakere har vid ytringsfrihet, at lojalitetsplikten i særskilte tilfeller kan utgjøre en begrensning i den, og at dette forutsetter en konkret skjønnsmessig helthetsvurdering. Selv om lovfesting ikke medfører endring i rettstilstanden, vil det kunne gi signalverdi ved å bidra til å sette temaet på dagsorden på arbeidsplassen. Det vil videre kunne initiere avklaringstiltak mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I lys av utviklingstrekkene i samfunnet, herunder økt bruk av sosiale medier, kan en slik bevisstgjøring hjelpe arbeidstaker og arbeidsgiver langt på vei.

²¹⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 36.

8 Kildehenvisninger

Lover

1814	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven)
1918	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer [avtaleloven]
1999	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
2005	Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2012	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
2018	Lov 22. mai 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

Forarbeider

NOU 1999:27	«Ytringsfrihet bør finde sted» Forslag til ny Grunnlov § 100
St.meld. nr. 26 (2003-2004)	Om endring av Grunnloven § 100
Ot.prp. nr. 90 (2003-2004)	Om lov om straff (straffeloven)
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)	Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
Prop. 53 L (2012-2013)	Om endringer i straffeloven 1902 mv. (offentlig sted, offentlig handling m.m.)
NOU 2018:6	Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet
Innst. 409 L (2020-2021)	Om forslag til lov om Stortingets ombud for kontroll med forvaltningen (sivilombudsloven)

Andre offentlige dokumenter

Dokument nr. 4 (2003)	Sivilombudets årsrapport for 2002
Arbeids- og sosialdepartementet 21. desember (2005)	Arbeidsgrupperapport om ansattes ytringsfrihet. Forslag til nye regler om ansattes ytringsfrihet/varsling.

Rettspraksis

Høyesterettspraksis

Rt. 1969 s. 1129

Rt. 1979 s. 770

Rt. 1982 s. 1729

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1997 s. 1821

Rt. 2000 s. 1811

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2002 s. 1216

Rt. 2003 s. 1614

HR-2018-492-U

HR-2020-184-A

HR-2020-185-A

Sporsveissaken

Lektor-dommen

Saga data-dommen

Kjuus-dommen

Nøkk-dommen

Kårstø-dommen

Telenor-dommen

Arbeidsretten

AR-2019-28

Underrettspraksis

LH-1995-353

RG-2002-780

LG-2005-86158

LH-2011-81291

LB-2015-24004

LB-2017-35146

Politi tjenestemann-dommen

Forvaltningspraksis

SOMB-2005-887

SOMB-2006-12

SOMB-2007-32

SOM-2009-2770

SOM-2014-379

SOM-2015-940

SOM-2018-4777

SOM-2021-742

Internasjonale rettskilder

Traktater

EMK

Europarådets konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, Roma 4. november 1950.

SP

FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter med protokoller, 16. desember 1966.

Rettspraksis fra EMD

Handyside v. The UK

Dom 7. desember 1976, sak nr. 5493/72

Sunday Times v. The UK

Dom 26. april 1979, sak nr. 6538/74

Lingens v. Austria

Dom 8. juli 1986, sak nr. 9815/82

Olsson v. Sweeden

Dom 24. mars 1988, sak nr. 10465/83

Jersild v. Denmark

Dom 23. september 1994, sak nr. 15890/89

Vogt v. Germany

Dom 26. september 1995, sak nr. 17851/91

De Haas and Gijssels v. Belgium

Dom 24. februar 1997, sak nr. 19983/92

Fuentes Bobo v. Spain	Dom 29. februar 2000, sak nr. 39293/98
Murphy v. Ireland	Dom 10. juli 2003, sak nr. 44179/98
Guja v. Moldova	Dom 12. februar 2008, sak nr. 14277/04
Balenovic v. Croatia	Dom 30. september 2010, sak nr. 28369/07
Palomo Sánchez and others v. Spain	Dom 12. september 2011, sak nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28959/06 og 28964/06
Szima v. Hungary	Dom 9. oktober 2012, sak nr. 29723/11

Litteratur

All (2015)	All, Jørgen, <i>Rettsstat og menneskerettigheter</i> , 4. utg., Bergen, Fagbokforlaget 2015.
Boe (2009)	Boe, Erik Magnus, «Nye toner om offentlig ansattes ytringsfrihet og varslerrett» i <i>Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-års dag</i> . Cappelen akademisk forlag 2009, s. 67-92. [Sitert fra Lovdata Pro]
Eckhoff (2001)	Eckhoff, Torstein, <i>Rettskildelære</i> , Oslo, Universitetsforlaget, 5. utg. 2001.
Eggen (2002)	Eggen, Kyrre, <i>Ytringsfrihet</i> , Oslo, Cappelen akademisk forlag 2002.
Engelsrud (2017)	Engelsrud, Gerd, <i>Styring og vern – arbeidsrett i offentlig sektor</i> , 6. utg., Oslo, Cappelen Damm akademisk 2017.
Fanebust (2017)	Fanebust, Arne, <i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> , 5.utg., Oslo, Universitetsforlaget 2019.
Fleischer (1998)	Fleischer, Carl August, <i>Rettskilder og metode</i> , Oslo, Ad notam Gyldendal 1998.

- Johnsen (u.å.) Johnsen, Stig Åkenes og Morten Brandsnes Farete, *Kommentarer til aml. § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse*, udatert. [Sitert fra arbeidsrett.no 1. november 2021]
- Monsen (2012) Monsen, Erik, *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*, Cappelen Damm akademisk 2012.
- Nygaard (2015) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utg., Oslo, Universitetsforlaget 2015.
- Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Aleksander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Oslo, Gyldendal 2017.
- Wessel-Aas (2015) Wessel-Aas, Jon, *Jus og sosiale medier*, 2. utg., Oslo, Kommuneforlaget 2015.

Artikler

- Eggen (2004) Eggen, Kyrre, «Ansattes yringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?», *Tidsskrift for arbeidsrett*, 01/2004 s. 2-23.
- Elvestad (2011) Elvestad, Maren, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold», *Tidsskrift for arbeidsrett*, 03-04/2011, s. 130-142.
- Høgberg (2006) Høgberg, Benedikte Moltumyr, ««Nye» Grunnloven § 100», *Tidsskriftet Lov og Rett*, 08-09/2006, s. 463-484.
- Olsen (2014) Olsen, Audun, «Ansattes yringsfrihet og sosiale medier», *Tidsskrift for arbeidsrett*, 02/2014, s. 250-265.

- Sunde (2013) Sunde, Inger Marie, «Økosystemeffekten – om personvernet på sosiale medier», *Tidsskriftet Lov og Rett*, 01/2013, s. 85-102.
- Thorkildsen (2013) Thorkildsen, Tarjei, «Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier», *Likes, jus og etikk i sosiale medier for Spekter.no*, 2013.
- Ulseth (2006) Ulseth, Therese Smith, «Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett», *Tidsskrift for arbeidsrett*, 03/2006, s. 186-207.

Elektroniske kilder

Dahl, Kjetil og Gaute Freng, «Fikk sparken som barneskolelærer etter Breivik-sympatier», *Østlendingen*, publisert 10. februar 2012, <https://www.ostlendingen.no/nyheter/ringsaker-blad/ringsaker-blad/fikk-sparken-som-barneskole-larer-etter-breivik-sympatier/s/2-2.2757-1.6766899> (sjekket 1. desember 2021)

Hjellen, Bjørnar og Christian Lokøy, «Bråthen saksøker Norges Skiforbund», *NRK*, publisert 28. september 2021, <https://www.nrk.no/sport/brathen-saksoker-norges-skiforbund-1.15669809> (sjekket 1. desember 2021)

Ipsos' SoMe-tracker Q3'21, publisert 26. oktober 2021, <https://www.ipsos.com/nb-no/ipsos-some-tracker-q321> (sjekket 1. desember 2021)

Regjeringen, *Ytringsfrihetskommisjonen*, u.å. <https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/org/styrer-rad-og-utvalg/ytringsfrihetskommisjonen/id2690557/> (sjekket 1. desember 2021)

Spence, Thomas, «Solberg ber om unnskyldning etter Listhaugs Facebook-innlegg», *Aftenposten*, publisert 14. mars 2018 <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/Rxl2JA/solberg-ber-om-unnskyldning-for-listhaugs-facebook-innlegg> (sjekket 1. desember 2021)

Retningslinjer og mandat

Europarådets rekommandasjon, *Retningslinjer for offentlige ansatte*, No. R (2000) 10, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=353945>

Kommunal og moderniseringsdepartementet, *Etiske retningslinjer for statstjenesten*, revidert 2017, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/etiske-retningslinjer-for-statstjenesten/id88164/?ch=1>

Regjeringen, *Mandat – Ytringsfrihetskommisjon*, publisert 2020, <https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/org/styrer-rad-og-utvalg/ytringsfrihetskommisjonen/mandat-for-ytringsfrihetskommisjonen/id2690563/>