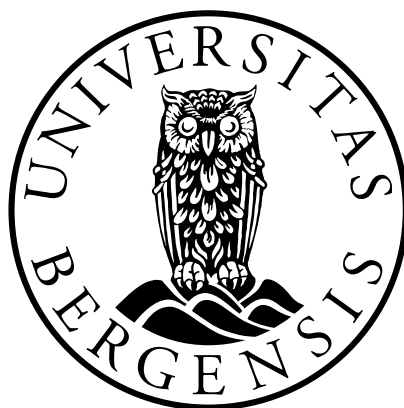


# Ansattes lojalitetsplikt som begrensning for ytringer fremsatt i sosiale medier

Kandidatnummer: 215

Antall ord: 15 000



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1. juni 2018

# Innholdsfortegnelse

<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1 Tema for oppgaven .....	3
1.2 Temaets aktualitet .....	3
1.3 Problemstilling .....	5
1.4 Særtrekk ved sosiale medier .....	5
1.5 Avgrensning og presisering .....	6
1.5.1 Generelt .....	6
1.5.2 Offentlige og private ytringer .....	7
1.5.3 Ytringer fremsatt i eller utenfor arbeidstid .....	7
1.5.4 Forhåndsiltak .....	8
1.5.5 Offentlig og privat ansatte .....	9
1.6 Rettskildebildet .....	10
1.7 Terminologi .....	11
1.8 Fremstillingen videre .....	12
<b>2 Rettslige utgangspunkter .....</b>	<b>13</b>
2.1 Arbeidstakers ytringsfrihet .....	13
2.1.1 Grunnloven § 100 .....	13
2.1.1.1 Innledning .....	13
2.1.1.2 Hensyn bak ytringsfriheten .....	13
2.1.1.3 Arbeidstaker som rettighetssubjekt .....	14
2.1.1.4 Hjemmel for inngrep i ytringsfriheten .....	14
2.1.1.5 Hvilke type ytringer som er vernet .....	15
2.1.1.6 Arbeidsgiver som pliktsubjekt .....	16
2.1.2 EMK art. 10 .....	18
2.1.2.1 Innledning .....	18
2.1.2.2 Bestemmelsens anvendelse på arbeidsforhold .....	18
2.1.2.3 Begrensninger i ytringsfriheten .....	19
2.1.2.4 Forholdet mellom EMK art. 10 og Grl. § 100 .....	21
2.2 Arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt .....	21
2.2.1 Arbeidsrettslige grunnlag som kan begrense ytringsfriheten .....	21

2.2.2	Kort om varsling.....	23
2.2.3	Hensynene bak lojalitetsplikten .....	23
2.2.4	Hvem lojalitetsplikten retter seg mot .....	24
2.2.5	Innholdet i lojalitetsplikten.....	25
<b>3</b>	<b>Når opptrer arbeidstaker i strid med lojalitetsplikten? .....</b>	<b>26</b>
3.1	Generelt .....	26
3.2	Lojalitetsvurderingen.....	27
3.2.1	Innledning.....	27
3.2.2	Skade eller skadepotensial .....	27
3.2.3	Ytringens innhold.....	31
3.2.3.1	Meningsytringer og faktaytringer .....	31
3.2.3.2	Politiske ytringer .....	33
3.2.3.3	Faglige ytringer.....	36
3.2.3.4	Ytringer om kollegaer .....	36
3.2.3.5	Ytringer med innhold uten tilknytning til bedriften.....	37
3.2.4	Ytringens form .....	38
3.2.4.1	Generelt.....	38
3.2.4.2	Spredningsfare .....	39
3.2.4.3	Interne og eksterne ytringer .....	40
3.2.4.4	Ubetenksomhet – lite gjennomtenkte ytringer.....	41
3.2.4.5	Forskjellige ytringsformer i sosiale medier .....	44
3.2.5	Identifikasjonsfare og arbeidstakers stilling.....	45
3.2.6	Hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt .....	47
3.2.6.1	Hensynet til allmennheten.....	47
3.2.6.2	Den ansattes hensikt.....	48
3.3	Er den ellers illojale ytringen beskyttet av ytringsfriheten? .....	48
<b>4</b>	<b>Avsluttende bemerkninger .....</b>	<b>51</b>
	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>53</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema for oppgaven

Peder er en aktiv bruker på sosiale medier og han deltar daglig i diskusjoner om innvandring på slike forum. Ytringene er i stor grad innvandreriendtlige, og innholdet har medført kraftige reaksjoner både fra kollegaer og bedriftens kunder. Som en følge av hans opptreden i sosiale medier ønsker arbeidsgiveren å sanksjonere, men han er usikker på om lojalitetsplikts grenser faktisk er overskredet og om en potensiell sanksjon utgjør en lovlig begrensning i ytringsfriheten.

Temaet for oppgaven er om lojalitetsplikten i arbeidsforholdet medfører en større begrensning for arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier enn for ytringer fremsatt i andre fora.

Utgangspunktet er at alle har rett til å ytre seg fritt – også arbeidstakere. Begrensninger i ytringsfriheten krever et rettslig grunnlag og at det er «forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser», jf. GrL. § 100. Terskelen for å gjøre inngrep er høy.

Lojalitetsplikten i arbeidsforholdet er en ulovfestet regel som følger av arbeidsavtalen, og er fremholdt i rettspraksis som en regel av lovs rang.<sup>1</sup> Ytringsfriheten kan i utgangspunktet begrenses av lojalitetsplikten, såfremt hensynet til arbeidsgiver veier tyngre. Spørsmål som skal drøftes i det følgende er om ytringer i sosiale medier må vurderes annerledes juridisk på bakgrunn av slike forums særpreg, og hva skal til for at hensynet til arbeidsgiver veier tyngre enn ytringsfriheten som er av grunnlovs rang.

## 1.2 Temaets aktualitet

Bruken av sosiale medier har økt kraftig de siste årene. I følge tall fra Ipsos har 85,5% av alle nordmenn over 18 år en profil på Facebook, noe som utgjør drøyt 3.530.000 mennesker.<sup>2</sup> Dette har medført at ytringer som tidligere var forbeholdt det private rom i større grad får plass i det offentlige. Spredningen av ytringer på sosiale medier er enorm<sup>3</sup> og stadig mer

---

<sup>1</sup> Se bl.a. Rt. 1990 s. 607, Rt. 1996 s. 1401, Rt. 1990 s. 607 og Rt. 1993 s. 300

<sup>2</sup> Ipsos' SoMe-tracker Q4'17

<sup>3</sup> F.eks. ble et bilde av norske Daniel(13) delt 22000 ganger på 8 timer og nådde ila. den tiden flere deler av verden. Bildet ble lagt ut av faren med hensikt å vise sønnen hvor fort ting kan spres på sosiale medier. Hentet

informasjon om enkeltpersoner blir gjort tilgjengelig for omverdenen - og forblir tilgjengelig i uoverskuelig fremtid. Skadepotensialet for slike ytringer er dermed stort, mens terskelen for å publisere stadig minker. Denne utviklingen medfører flere juridiske spørsmål på ulike samfunnsområder, også i tilknytning til arbeidsforholdet.

Ytringsfriheten har vært mye omtalt i media det siste halvåret. Listhaug postet et innlegg på Facebook som til slutt medførte at hun måtte gå av som justisminister. I ettertid hevdet hun at dette medførte en innskrenkning i ytringsfrihet, noe som resulterte i flere debatter om temaet.

Det har også vært store diskusjoner rundt lærernes ytringsfrihet etter at en Oslo-lærer rettet kritikk mot det karakterbaserte inntakssystemet ved videregående skoler gjennom et offentlig debattprogram. Han belyste sitt standpunkt ved å forklare hvordan en vanlig skoletime ofte utartet seg i hans klasse. Dette skapte sterke reaksjoner, og skolen vurderte å opprette personalsak. I ettertid har det oppstått store diskusjoner rundt temaet og partiet Rødt har bl.a. krevet høring om ytringsfriheten i skolen.

Fremstillinger i media reflekterer også usikkerheten rundt grensdragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten. Fra 2013 frem til starten av 2018 har avisene med jevne mellomrom skrevet om politimannen som ble avskjediget to ganger grunnet innvandreriendtlige uttalelser på Facebook.<sup>4</sup> Det sentrale ansettelsesrådet omgjorde den første avskjedigelsen fordi de var i tvil om forholdene oppfylte kravene i tjenestemannsloven § 15. I 2015 ble politimannen på nytt avskjediget – også denne gangen grunnet innvandreriendtlige uttalelser på Facebook. Politimannen anla søksmål, men avskjedigelsen sto seg i tingretten og i lagmannsretten.<sup>5</sup>

De overnevnte eksemplene viser at grensdragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten ofte kan være vanskelig å trekke og at det er usikkerhet rundt hvor grensen går. Dette skal derfor drøftes i det følgende.

---

fra: [https://www.nettavisen.no/nyheter/daniel-\(13\)-trodde-frre-enn-1000-ville-dele-bildet---na-er-det-delt-av-22000-pa-en-kveld/3423144736.html](https://www.nettavisen.no/nyheter/daniel-(13)-trodde-frre-enn-1000-ville-dele-bildet---na-er-det-delt-av-22000-pa-en-kveld/3423144736.html)

<sup>4</sup> LB-2017-35146

<sup>5</sup> Saken ble nektet behandling i Høyesterett (HR-2018-73-U)

## 1.3 Problemstilling

Problemstillingen i oppgaven er om utviklingen av sosiale medier har medført en begrensning for ansattes ytringsfrihet grunnet lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Formålet med oppgaven er klargjøring av gjeldende rett. Avhandlingen vil ha en praktisk tilnærming med hovedfokus på hva som skal til for at en ytring er illojal, om lojalitetsvurderingen er annerledes for ytringer i sosiale medier og hva som skal til for at en tilsynelatende illojal ytring ikke er beskyttet av ytringsfriheten.

## 1.4 Særtrekk ved sosiale medier

Ytringer på sosiale medier kan komme i forskjellige former avhengig av hvilket medium de er fremsatt på.<sup>6</sup> Sosiale medier er f.eks. plattformer som Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, blogger m.m. Jeg har også valgt å inkludere kommentarfeltet under avisartikler ettersom det her ofte åpnes for diskusjoner som engasjerer et stort antall mennesker.

Sosiale medier gir muligheten til å fremsette ytringer umiddelbart, uten noen form for forhåndskontroll eller sensur. Dette utgjør et skille fra artikler i aviser som må godkjennes før publisering, og medfører at ytringene ofte er mindre gjennomtenkte og spontane. Utviklingen av mobilapplikasjoner har også forsterket dette særtrekket og innlegg kan nå stort sett publiseres når som helst på døgnet uavhengig av hvilken sinnssituasjon en befinner seg i.

I tillegg er spredningspotensialet stort, da de fleste sider tilbyr forskjellige delingsfunksjoner som medfører at innlegget kan nå ut til et større publikum enn tiltenkt kun ved noen tastetrykk. De forskjellige måtene å dele/lagre innlegg på medfører også at spredningen kan være vanskelig å spore og at ytringene i etterkant også kan være vanskelig å fjerne. I tillegg er ytringene tilgjengelige og søkbare i uoverskuelig fremtid.

Ytringsfriheten er i utgangspunktet teknologinøytral,<sup>7</sup> men i *Rt. 1969 s. 112* ble det presisert at «*valget av forum kan medføre varierende krav til den form og uttryksmåte de kan bruke*». I det følgende skal det derfor vurderes om fremveksten av sosiale medier, og særpregene ved slike ytringer, har medført at disse må vurderes annerledes.

---

<sup>6</sup> Audun Olsen, «Ansattes ytringsfrihet i sosiale medier», *Tidsskriftet Arbeidsrett*, 2014 s. 250-265 (punkt 2)

<sup>7</sup> Jon Wessel-Aas, *Jus og sosiale medier*, 2. utgave, Oslo 2015 s. 57

## 1.5 Avgrensning og presisering

### 1.5.1 Generelt

Oppgaven omhandler lojalitetsplikts grense i et *eksisterende* arbeidsforhold. Hvorvidt ytringer i sosiale medier kan tillegges vekt i en ansettelsesprosess vil derfor falle utenfor oppgavens kjerneområde og vil ikke bli behandlet i det følgende.

Det avgrenses også mot arbeidsgivers kontrollmuligheter gjennom arbeidstakers aktiviteter i sosiale medier.

Det er kun lojalitetsplikten i arbeidsforholdet som skal behandles – arbeidstakers arbeidsplikt og lydighetsplikt vil ikke bli drøftet.

Ytringer som er i strid med lovbestemt taushetsplikt eller straffebud vil ikke bli behandlet.

Det samme gjelder for æreskrenkelser.

Arbeidsrettslige sanksjoner som arbeidstaker risikerer ved overtredelser vil av hensyn til oppgavens omfang vil ikke drøftes i det følgende. Det kan likevel nevnes at arbeidsgivers primærvirkemiddel for usaklige ytringer er muligheten til å benytte seg av motinnlegg og korrigerende ytringer.<sup>8</sup> Disiplinærtiltak skal derfor ikke benyttes før det foreligger skade (eventuelt skadepotensial, jf. 3.2.2) og andre utveier allerede er utprøvd.<sup>9</sup> Det er også krav om at det må være et rimelig forhold mellom den arbeidsrettslige sanksjonen og bruddet på lojalitetsplikten.<sup>10</sup>

Ytringsfriheten retter seg mot uttalelser som er fremsatt på *egne* vegne. Arbeidsgiver kan derfor - i medhold av styringsretten - bestemme hvem som skal ytre seg på vegne av virksomheten, uten at dette medfører et inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet.<sup>11</sup> Det er arbeidstaker *egne* ytringer som skal drøftes i det følgende.

Kroppsuttrykk vil heller ikke bli drøftet, da dette som regel ikke karakteriserer ytringer på sosiale medier.

---

<sup>8</sup> Olsen, punkt 4 og NOU 1999: 27 s. 176

<sup>9</sup> NOU 1999: 27 s. 176

<sup>10</sup> Bl.a. LH-2011-81291

<sup>11</sup> Kyrre Eggen, «Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?», *Tidsskriftet Arbeidsrett* 2004 s. 2-23 (punkt 3.1) og St.meld. 26 (2003-2004) s. 40

## 1.5.2 Offentlige og private ytringer

Private ytringer vil i all hovedsak ikke medføre brudd på lojalitetsplikten.

Ytringsfrihetskommisjonen har uttalt:

*«Det er en grunnleggende forutsetning for [...] ytringsfrihet at det er et skille mellom det private og det offentlige rom. [...] Det private rom skal i stor grad være beskyttet mot såvel innsyn som inngrep.»*

Det skal derfor knyttes noen bemerkninger til skillet mellom offentlige og private ytringer.

I straffeloven av 20. mai 2005 § 10 er en ytring offentlig når den er fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå «et større antall personer». I lovens forarbeider er det uttalt at et antall på 20-30 personer tilfredsstillende dette kravet.<sup>12</sup>

Vilkåret omfatter offentlige ytringer i strafferettslig forstand, og det er dermed ikke gitt at antallet direkte kan overføres til illojale ytringer på sosiale medier. På den andre siden tilsier en overføring fra et strafferettslig til et sivilrettslig område at antallet antageligvis ikke vil være høyere.

Dette medfører at ytringer fremsatt i sosiale medier i hovedsak er offentlige. En anførsel om at innlegget er privat fordi det kun er fremsatt for venner gjennom en lukket Facebook-profil vil således ikke føre frem – gitt at vedkommende har mer enn 20-30 venner på denne profilen.

Private meldinger mellom et lite antall personer i lukkede grupper eller «chat» er ut fra dette i utgangspunktet ikke offentlig.

Opgaven vil i hovedsak omhandle offentlige ytringer.

## 1.5.3 Ytringer fremsatt i eller utenfor arbeidstid

Arbeidstakere har som utgangspunkt «full rådighet over sin fritid»,<sup>13</sup> og det er derfor vanlig å skille mellom handlinger som er foretatt i og utenfor arbeidstiden. Arbeidstakers handlinger utenfor arbeidstid kan likevel få konsekvenser for arbeidsforholdet dersom de påvirker jobben og arbeidsplassen. I Rt. 2009 s. 685 «Webredaktør» uttalte Høyesterett at «[v]ed oppsigelse

---

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 164 og Prop. 53 L (2012-2013) s. 6

<sup>13</sup> Rt. 1959 s. 900 (s. 901)



på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav». Det skal således mer til for å holde arbeidstaker ansvarlig for handlinger foretatt på fritiden.<sup>14</sup>

I det følgende vil det likevel ikke foretas et konkret skille mellom ytringer som er fremsatt på sosiale medier i eller utenfor arbeidstiden, men det legges til grunn at ytringene i hovedsak er publisert i fritiden.

### 1.5.4 Forhåndstiltak

Det er i hovedsak det *etterfølgende ansvaret* en arbeidstaker risikerer ved uttalelser i sosiale medier som skal vurderes i det følgende. Av hensyn til oppgavens helhet skal jeg likevel kort knytte noen bemerkninger til arbeidsgivers mulighet til å kreve forhåndssensur og til å inngå avtaler som på forhånd regulerer ytringsadgangen på sosiale medier.

Forhåndssensur av ytringer er forbudt etter Grl. § 100 fjerde ledd.<sup>15</sup> Den europeiske menneskerettskonvensjonen (heretter EMK) art. 10 inneholder ikke et slikt forbud, men det følger av Den europeiske menneskerettighetsdomstolens (EMD) dom 23. november 1991 *Sunday Times mot Storbritannia* («*Sunday Times (No.2)*») at

*«the dangers inherent in prior restraints are such that call for the most careful scrutiny on the part of the Court»*

Etter EMK kan forhåndssensur kun forsvares i unntakstilfeller, og terskelen er meget høy.

Arbeidsgiver<sup>16</sup> kan som en følge av dette i utgangspunktet ikke kreve at arbeidstakernes innlegg på deres private profiler på sosiale medier skal forhåndsgodkjennes.

En frivillig arbeidsavtale som på annen måte begrenser arbeidstakers ytringsfrihet medfører ikke at arbeidstakeren faller utenfor vernet i EMK art. 10.<sup>17</sup> Dette må også gjelde etter norsk rett, jf. ytringsfrihetskommisjonens uttalelse om at

---

<sup>14</sup> Jf. også Rt. 1982 s. 1729

<sup>15</sup> Unntak kun tillatt når det er «nødvendig for å beskytte barn [...] mot skadelig påvirkning fra levende bilder» og brevsensur for anstalter, jf. Grl. § 100 fjerde ledd.

<sup>16</sup> Se punkt 2.1.1.6 og 2.1.2.2 for drøftelse av om ytringsfrihetsbestemmelsene i Grl. og EMK kommer til anvendelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

<sup>17</sup> Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet*, Oslo 2002 s. 187

«[f]orhåndskontroll omfatter [...] ethvert inngrep i ytringsfriheten som foretas før ytringen når frem til mottakeren».<sup>18</sup>

En arbeidsavtale som begrenser ytringsfriheten på sosiale medier utgjør derfor en forhåndskontroll. Det må imidlertid vurderes i det enkelte tilfellet om forhåndskontroll likevel er lovlig som følge av bl.a. stillingens karakter.

I kraft av styringsretten kan det fastsettes retningslinjer/veiledninger for ansattes bruk av sosiale medier, og brudd på disse kan medføre arbeidsrettslige sanksjoner.<sup>19</sup> Departementet er positive til utarbeidelse av slike retningslinjer, men fremhever at det er uheldig om det som utarbeides ikke tar et korrekt rettslig utgangspunkt eller begrenser ansattes ytringsfrihet på en ulovlig måte.<sup>20</sup> Jeg går ikke nærmere inn på innholdet i slike instruksjoner, men det kan kort vises til at det i *Ot.prp. nr. 84* er uttalt at

«Arbeidsavtaler, instruksjoner mv. [...] antakelig bare [kan] presisere det som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten, eller utvide ytringsfriheten. Disse må i tilfelle oppfylle tilsvarende krav til klarhet som gjelder for lovgivningen»<sup>21</sup>

Retningslinjene skal med andre ord fungere som en veiledning og klargjøring av gjeldende rett for arbeidstakeres ytringer – ikke som en begrensning.

### **1.5.5 Offentlig og privat ansatte**

Det har vært diskutert både i forarbeidene til Grl. § 100 og juridisk teori om arbeidstakere i offentlig sektor må tåle en større begrensning i ytringsfriheten av hensyn til det demokratiske systems legitimitet og funksjon.<sup>22</sup> Det er nå derimot konstatert at det ikke er grunnlag for et slikt generelt skille, verken etter Grl. § 100 eller gjeldende rett om lojalitetsplikten.<sup>23</sup> Dette medfører likevel ikke at arbeidstakers stilling og type virksomhet ikke kan tillegges vekt ved lojalitetsvurderingen:

---

<sup>18</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 120

<sup>19</sup> Bl.a. Rt. 2005 s. 518

<sup>20</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 113

<sup>21</sup> s.14

<sup>22</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100, Eggen (2004) punkt 3.4 og Maren Elvestad, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold», *Tidsskriftet Arbeidsrett*, 2011 s. 130-142 (punkt 3.2)

<sup>23</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.16

*«Hvilken type virksomhet det er tale om og hvilken stilling arbeidstaker innehar kan imidlertid bli tillagt ulik vekt i forhold til ytringsfrihetens rekkevidde, slik at den konkrete avveiningen i enkelte tilfeller vil kunne slå ulikt ut. Skillet kan i noen tilfeller være viktig, blant annet fordi hensynet til allmennhetens informasjonsbehov kan ha ulik gjennomslagskraft avhengig av om en ytring gjelder privat eller offentlig virksomhet».*<sup>24</sup>

Som eksempel kan det vises til lagmannsrettens uttalelse i LB-2017-35146 hvor det ble uttalt at

*«Også som polititjenestemann har A rett til å gi uttrykk for kritiske holdninger til religion, innvandring og andre samfunnsproblemer. Som ansatt i politiet må det imidlertid gjøres på en måte som ikke er krenkende, harselerende eller fiendtlig overfor grupper av personer. I den samlede, konkrete avveiningen er lagmannsrettens konklusjon at hensynet til tilliten til politiet er et «særlig tungtveiende hensyn» som gjør avskjeden av A forsvarlig holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse, jf. Grunnloven § 100 tredje ledd».*

I det følgende foretas det derfor ikke et generelt skille mellom offentlige og private ansatte, da grensene for hvilke ytringer som kan fremsettes som regel vil være den samme. Der forskjellen likevel kan være av betydning vil dette komme uttrykkelig frem.

## 1.6 Rettskildebildet

Ytringsfriheten er beskyttet gjennom Grl. § 100 og ved revisjonen i 2004 ble ansattes ytringsfrihet vesentlig styrket.<sup>25</sup> Dette ble særskilt drøftet i *St.meld. nr. 26 (2003-2004) punkt 4.11* og i *NOU 1999: 27 punkt 6.2.4.1*.<sup>26</sup> Grunnet mangel på rettskilder vil disse bli tillagt relativt stor vekt.

EMK art. 10 og SP<sup>27</sup> art. 19 beskytter også ytringsfriheten. Disse er gjort til norsk lov med forrang, jf. menneskerettsloven § 3. Det er antatt at SP art. 19 ikke gir sterkere vern enn det

---

<sup>24</sup> I.c.

<sup>25</sup> Martin Engeset(H) under vedtakelsen av endringen i Grl. § 100

<sup>26</sup> Kontroll- og konstitusjonskomiteen sluttet seg ikke til forslaget om egne regler om ansattes ytringsfrihet «fordi den ansatte omfattes av de samme grunnlovsværnedte ytringsfrihet som enhver annen borger»

<sup>27</sup> Konvensjon om politiske og sivile rettigheter

som følger av EMK art. 10,<sup>28</sup> og avhandlingen vil i det følgende derfor fokusere på sistnevnte bestemmelse.

Rettskildematerialet knyttet til ytringsfriheten generelt er relativt stort – både nasjonalt og internasjonalt, men for arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier er materialet vesentlig begrenset. Dette medfører at særpregene ved slike forum må vurderes i lys av mer generelle prinsipper om ytringsfriheten. I dansk og svensk rett er rettskildematerialet rundt arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier mer omfattende, og disse vil dermed kunne ha overføringsverdi.<sup>29</sup> Det er viktig å påpeke at rettskildeverdien av utenlandsk rettskildemateriale er relativt lav, og vil i det følgende derfor kun fungere som et potensielt støttemoment.

Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker bygger på et kontraktsforhold, og er i likhet med andre kontraktsparter gjensidig bundet av et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp kalt den ulovfestede lojalitetsplikten. Tillitt mellom partene i et arbeidsforhold er viktig for å drive en velfungerende virksomhet, og lojalitetsplikten er derfor vesentlig for arbeidsforholdet. I *Rt. 1990 s. 607* ble det lagt til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt i ansettelsesforhold. Senere rettspraksis og teori støtter dette.

## 1.7 Terminologi

Begrepet *ytringsfrihet* omfatter ikke bare retten til å ytre seg fritt, men også informasjonsfrihet, retten til å forholde seg taus,<sup>30</sup> meningsfrihet og i noen tilfeller krav på informasjon og til å ytre seg gjennom andre kommunikasjonsfasiliteter.<sup>31</sup> I denne oppgaven benyttes ordet i hovedsak med henblikk til friheten til å dele ytringer.

Med *ytringer* siktes det i denne avhandlingen til både skrift, lydopptak, film, og andre handlinger på sosiale medier som medfører en assosiasjon mellom innholdet og personen som utfører handlingen (f.eks. «like», «retweets» og andre delingsfunksjoner, og medlemskap i grupper på sosiale medier m.m.).<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 11

<sup>29</sup> Nils Nygaard, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Bergen 2004 s. 51

<sup>30</sup> Retten til å forholde seg taus er ikke absolutt. I varslingsaker kan arbeidstaker ha en varslingsplikt eller en forklaringsplikt, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3

<sup>31</sup> Eggen (2004) punkt 1

<sup>32</sup> Handlinger er omfattet av ytringsfriheten, jf. NOU 1999: 27 s. 27

## **1.8 Fremstillingen videre**

For å kunne ta stilling til hvorvidt lojalitetsplikten setter begrensninger for arbeidstakers ytringer i sosiale medier må det først redegjøres for de rettslige utgangspunktene, nemlig arbeidstakers ytringsfrihet som er vernet i GrL § 100 og EMK art. 10, samt arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt.

I del 3 drøftes hva som skal til for å gjøre inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet. Avveiningen er delt opp i to hovedpunkter, nemlig (1) lojalitetsvurderingen og (2) en vurdering av om en tilsynelatende illojal ytring likevel er beskyttet av ytringsfriheten.

Avslutningsvis vil det foretas en oppsummering og konklusjon av avhandlingens problemstillinger.

## 2 Rettslige utgangspunkter

### 2.1 Arbeidstakers ytringsfrihet

#### 2.1.1 Grunnloven § 100

##### 2.1.1.1 Innledning

Ytringsfriheten er en fundamental rettighet i de fleste vestlige land med skrevne konstitusjoner.<sup>33</sup> I den norske grunnloven er denne retten beskyttet i § 100, og har således et sterkt vern.

##### 2.1.1.2 Hensyn bak ytringsfriheten

Ytringsfriheten begrunnes i sannhetssøken, individets frie meningsdannelse og demokratiet,<sup>34</sup> og disse hensynene tilsier tilsammen en tilnærmet fri kommunikasjon.

Sannhetsprinsippet bygger på en antakelse om at bedre innsikt oppnås gjennom meningsutveksling, og at ytringsfriheten således er et middel for å nå høyere innsikt.<sup>35</sup>

Individets frie meningsdannelse begrunner ytringsfriheten gjennom tanken om at frihet til å meddele meninger, og motta ideer og tanker, bidrar til utvikling av mennesket.<sup>36</sup>

Bak demokratiprinsippet ligger ønsket om å opprettholde og legge til rette for et velfungerende demokrati gjennom åpenhet og kritikk rundt prosesser som utgjør grunnlaget for vår forståelse av virkeligheten og politiske veivalg.<sup>37</sup>

Et inngrep i ytringsfriheten må la seg «forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse», jf. annet og tredje ledd. Formålet med inngrepet må med andre ord veies opp mot hensynene ytringsfriheten beskytter, og terskelen er således høy, jf. punkt 3.3.

---

<sup>33</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 18

<sup>34</sup> GrL. § 100 annet ledd

<sup>35</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 18

<sup>36</sup> I.c.

<sup>37</sup> I.c.

### 2.1.1.3 Arbeidstaker som rettighetssubjekt

GrL. § 100 ble revidert i 2004, noe som medførte en styrkelse av ytringsfriheten i norsk rett. Til tross for at forslaget om særlige regler om ansattes ytringsfrihet i Grunnloven ikke ble tatt til følge, medførte endringen at også ansattes ytringsfrihet ble vesentlig styrket.

Arbeidstakere omfattes altså i utgangspunktet av den samme grunnlovsvernede ytringsfrihet som enhver annen borger,<sup>38</sup> og anses som rettighetssubjekt etter GrL. § 100, jf. ordbruken «ingen» og «enhver» i annet og tredje ledd. Dette er også fremhevet i forarbeidene og i juridisk teori.<sup>39</sup>

### 2.1.1.4 Hjemmel for inngrep i ytringsfriheten

Begrensninger i ytringsfriheten krever et rettsgrunnlag.<sup>40</sup> Slike grunnlag kan bl.a. være lovgivning, avtaler om taushetsplikt eller arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt.<sup>41</sup> I denne oppgaven er det arbeidstakers lojalitetsplikt som er relevant, og andre begrensninger vil derfor ikke drøftes nærmere.

I første ledd kommer det frem at «[y]tringsfrihet bør finne sted». Ordet *bør* forstås som *skal*, og bestemmelsen er en grunnleggende hovedregel og et utgangspunkt for de etterfølgende mer detaljerte bestemmelsene i § 100.<sup>42</sup>

Den materielle ytringsfriheten<sup>43</sup> er hjemlet i GrL. § 100 annet og tredje ledd, men vilkårene for inngrep er noe forskjellige. Jeg skal først knytte noen bemerkninger til hjemmelskravet i annet og tredje ledd.

I annet ledd kommer det frem at ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt ytringer, med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse. Videre «bør» det rettslige ansvaret være forskrevet i «lov», jf. § 100 annet ledd annet punkt.

---

<sup>38</sup> Bl.a. St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100 og Prop.72 L (2016-2017) s. 11

<sup>39</sup> St.meld. 26 (2003-2004) s. 100 og Eggen (2002) s. 293

<sup>40</sup> Kyrre Eggen «Ansattes ytringsfrihet», *De nordiske Juristmøter*, 2008 s. 123-141 (punkt 1)

<sup>41</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

<sup>42</sup> NOU 1999: 27 s. 330

<sup>43</sup> Friheten til å fremsette ytringer uten å holdes rettslig ansvarlig

Til tross for at ordet *bør* også her skal tolkes som *skal*,<sup>44</sup> er det ikke ment som et absolutt krav om lovhjemmel.<sup>45</sup> Lovskravet gir rom for nyanserte løsninger ut fra hvor omfattende inngrep i ytringsfriheten det er snakk om.<sup>46</sup> I utgangspunktet skal det foreligge hjemmel i skreven lov, men ulovfestet rett – herunder lojalitetsplikten – aksepteres.<sup>47</sup>

Tredje ledd regulerer den politiske ytringsfriheten. Her fremkommer ikke et uttrykkelig krav om lovhjemmel, men det er fremhevet et krav om «klart definerte grenser» ved inngrep. Det er på det rene at arbeidstakers lojalitetsplikt oppfyller kravet etter tredje ledd,<sup>48</sup> og vilkåret utdypes derfor ikke nærmere.

### 2.1.1.5 Hvilke type ytringer som er vernet

Annet ledd er ikke begrenset til en spesiell type ytringer, og gir som utgangspunkt derfor vern til alle ytringer.

Av tredje ledd fremkommer det at «[f]rimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand» er tillatt for enhver, med mindre «særlig tungtveiende hensyn» gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse. I det følgende skal det vurderes hvilke type ytringer som er vernet av tredje ledd.

Det fremkommer i forarbeidene at frimodige ytringer er

*«ytringer som det kan kreves både mot og uavhengighet for å fremsette. [...]. Begrepet dekker også de mindre kontroversielle ytringe[ne], men behovet for vern vil være størst for de kritiske – av noen uønskede – ytringe[ne]»<sup>49</sup>*

Begrepet favner med andre ord vidt, men vernet vil være sterkest for ytringer som kan oppfattes som kritiske.

Videre kommer det frem av forarbeidene at ordet «statsstyret» viser til at vernet gjelder ytringer om politikk og offentlige spørsmål i «*vid forstand*», og at ordene «hvilken som helst annen gjenstand» medfører at «*alle offentlige interessante tema som det forventes at vi som*

---

<sup>44</sup> NOU 1999: 27 s. 334

<sup>45</sup> St.meld. 26 (2003-2004) s. 43

<sup>46</sup> I.c.

<sup>47</sup> NOU 1999: 27 s. 334 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128

<sup>48</sup> St.meld. 26 (2003-2004) punkt 4.2.5

<sup>49</sup> NOU 1999: 27 s. 336



*mennesker og samfunnsborgere tar stilling til av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art»* er omfattet.<sup>50</sup> Vernet er ikke begrenset til ytringer i offentlig debatt. Såkalte «frimodige ytringer» i foreningsrom og i diskusjoner på arbeidsplassen er også inkludert.<sup>51</sup>

Vernet etter tredje ledd favner med andre ord meget bredt. Et stort antall ytringer fremsatt av arbeidstakere på sosiale medier er derfor sterkt vernet, jf. ordlyden «særlig tungtveiende hensyn».

#### **2.1.1.6 Arbeidsgiver som pliktsubjekt**

I annet ledd fremkommer det at ingen kan holdes «rettslig ansvarlig» for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse. I forarbeidene er det uttalt at begrepet bare omfatter ansvar som henter sin hjemmel i «*statens høyhetsrett*».<sup>52</sup> Dette vil ved første øyekast medføre at den materielle ytringsfriheten for arbeidstakere bare er vernet for utenomrettslige reaksjoner fra arbeidsgiver etter tredje ledd. I det følgende er det derfor nødvendig å knytte noen bemerkninger opp mot hvem som regnes som pliktsubjekt etter Grl. § 100.

Først kan det kort slås fast at tredje ledd kommer til anvendelse på enhver rettslig hindring av frimodige ytringer om statsstyrelsen og andre gjenstander, uavhengig av om ansvaret følger av avtale eller statens høyhetsrett.<sup>53</sup> Arbeidstakere har dermed – gitt at ytringens innhold er av politisk karakter – meget stor frihet til å meddele og motta ytringer, uten at arbeidsgiver kan gripe inn. Det kommer også frem av forarbeidene at domstolen kan sette til side avtaler som strider mot Grl. § 100 tredje ledd.<sup>54</sup> Arbeidsgiver er pliktsubjekt etter tredje ledd.

Dersom ytringer ikke er av allmenn interesse, og dermed ikke oppfyller kravet i tredje ledd, blir spørsmålet om arbeidsgiver anses som pliktsubjekt etter annet ledd. Dette skal drøftes i det følgende.

Grl. § 100 annet ledd er i utgangspunktet ikke en ansvarsregel, men markerer borgernes vern mot inngrep fra offentlige myndigheter – den gir med andre ord frihet fra inngrep.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Ibid. s. 336

<sup>51</sup> I.c.

<sup>52</sup> Ibid. s. 332

<sup>53</sup> Ibid. s. 332 og 335

<sup>54</sup> Ibid. s. 337

<sup>55</sup> Ibid. s. 330

Det fremkommer av forarbeidene at «*[b]egrensninger [...] som bygger på annet grunnlag enn lovgivningsmyndighet (typisk privat autonomi og instruksjonsmyndighet)*» ikke omfattes.<sup>56</sup> Dette taler for at arbeidsgiver ikke er pliktsubjekt.

I *Ot.prp. nr. 84* – forarbeidene til endringer i arbeidsmiljøloven – konstateres det samme. Her uttales det at oppsigelser og andre reaksjoner som bygger på den private autonomi faller utenfor annet ledd.<sup>57</sup> Dette trekker i retning av at annet ledd kun kan påberopes overfor offentlig myndighets inngrep gjennom formell lov.

Et slik resultat er derimot kritisert i juridisk teori,<sup>58</sup> og justisdepartementet har også uttrykt sin uenighet angående Ytringsfrihetskommisjonens resultater på dette feltet.<sup>59</sup>

Uansett resultat vil ytringsfrihetsbestemmelsen få anvendelse som kompetanseskranke for private parters autonomi som blir rettslig overprøvd av domstolene, og på denne måten vil Grl. § 100 annet ledd få direkte anvendelse når domstolen skal ta stilling til om f.eks. en oppsigelse som er begrunnet i arbeidstakers ytringer er rettmessig.<sup>60</sup>

Annet ledd vil dermed være vanskeligere å påberope ved utøvelse av privat autonomi som ikke fullt ut blir rettslig overprøvd.<sup>61</sup> Domstolene vil imidlertid ha en viss mulighet til å føre kontroll med en beslutning som er truffet av arbeidsgiver i medhold av styringsretten.<sup>62</sup> Høyesteretts ankeutvalg kom i mars 2018 frem til at gyldigheten av en advarsel etter omstendighetene måtte anses som et rettskrav.<sup>63</sup> Dette medfører at det i realiteten ikke gjenstår mange arbeidsrettslige sanksjoner som ikke kan overprøves av domstolene, og det legges derfor til grunn at arbeidsgiver er pliktsubjekt – om enn indirekte – etter Grl. § 100 annet ledd. Det samme må antas å gjelde for fjerde ledd om forhåndssensur.<sup>64</sup> Det er den materielle ytringsfriheten som er relevant for avhandlingen, og jeg går av plasshensyn ikke nærmere inn på de øvrige leddene i Grl. § 100.

Arbeidsgiver er pliktsubjekt etter annet og tredje ledd.

---

<sup>56</sup> Ibid. s. 335

<sup>57</sup> *Ot.prp. nr. 84* (2005-2006) s.13

<sup>58</sup> Se Eggen (2002) s. 289-293

<sup>59</sup> *St.meld. nr. 26* (2003-2004) s. 40

<sup>60</sup> Eggen (2008) punkt 1 og Eggen (2004) punkt 3.2

<sup>61</sup> Eggen (2004) punkt 2

<sup>62</sup> I.c.

<sup>63</sup> HR-2018-492-U

<sup>64</sup> Jf. Eggen (2002) s. 294

Resultatet av det ovenstående medfører at vilkårene for å gjøre inngrep i arbeidstakernes ytringsfrihet er tilnærmet de samme både for politiske og andre ytringer. Forskjellen ligger kun ved at terskelen for inngrep øker i takt med hvor stor grad av samfunnsmessig interesse innholdet i ytringen(e) har, jf. ordbruken «særlig tungtveiende hensyn».

## **2.1.2 EMK art. 10**

### **2.1.2.1 Innledning**

Ytringsfriheten er som nevnt også forankret i EMK art. 10 og SP art. 19. Disse internasjonale forpliktelsene gjelder som norsk lov med forrang, jf. mrl. § 3. Dette medfører at innskrenkninger i den ansattes ytringsfrihet heller ikke må stride mot disse bestemmelsene.

Som nevnt i punkt 1.6 er det antatt at SP art. 19 ikke gir noe sterkere vern enn det som følger av EMK. Fremstillingen videre vil derfor omhandle sistnevnte.

I det følgende skal det drøftes om bestemmelsen kommer til anvendelse på arbeidsforholdet, hva som skal til for å begrense ytringsfriheten og til slutt skal det knyttes noen bemerkninger til forholdet mellom EMK art. 10 og Grl. § 100.

### **2.1.2.2 Bestemmelsens anvendelse på arbeidsforhold**

Det fremkommer av EMK art. 10 at «[e]veryone has the right to freedom of expression». En naturlig språklig forståelse av begrepet «[e]veryone» tilser at alle personer er rettighetssubjekt etter bestemmelsen. I EMDs dom 12. februar 2008 *Guja mot Moldova* er det fremhevet at ytringsfrihetsbestemmelsen kommer til anvendelse på arbeidsforhold.

Arbeidstakere er således rettighetssubjekt også etter EMK art. 10.<sup>65</sup>

Videre må det vurderes om bestemmelsen kan påberopes overfor arbeidsgivere. Spørsmålet blir således hvem som anses som pliktsubjekt.

EMK pålegger først og fremst medlemsstatene en plikt til å avstå fra å gjøre inngrep i borgernes rettigheter – nemlig statens negative forpliktelse – men det foreligger også en positiv plikt til å sikre menneskerettighetene, jf. ordet «secure» i EMK art. 1.

---

<sup>65</sup> Wojtas-Kaleta v. Poland, 16. juli 2009, avsnitt 42

Ytringsfrihetsbestemmelsen fungerer dermed som kompetanseskranke for staten, uavhengig av hvilket kompetansegrunnlag som ligger til grunn for deres vedtak. Arbeidsgivere i offentlig sektor er derfor pliktsubjekt etter EMK art. 10.

Sikringsplikten i art. 1 medfører at statene også – gjennom lovgivning og domstolsprøving – skal forhindre at private arbeidsgivere griper inn i ansattes ytringsfrihet.<sup>66</sup> Dette omtales som konvensjonens tredjepartsvirkning. Domstolene må da anvende ytringsfrihetsbestemmelsene som en kompetanseskranke ved overprøvelse av private parters utøvelse av privat autonomi også etter EMK.<sup>67</sup> Overtredelser av denne sikringsplikten kan medføre at staten blir ansvarlig for ikke tilstrekkelig å ha sikret borgernes rettigheter.

Spørsmålet om art. 10 kan påberopes direkte overfor private parters utøvelse av privat autonomi har derfor, i likhet med Grl. § 100 (se punkt 2.1.1.6), mindre betydning i praksis og jeg går av hensyn til oppgavens omfang ikke nærmere inn på problemstillingen.

### 2.1.2.3 Begrensninger i ytringsfriheten

Heller ikke etter EMK art. 10 er ytringsfriheten absolutt. I det følgende skal det drøftes hva som skal til for å kunne gjøre begrensninger.

I *Handyside mot Storbritannia* ble det slått fast at ytringsfriheten er et av de viktigste grunnlagene for demokratiet og dets fremgang, og at inngrep i denne rettigheten derfor skal tolkes strengt.<sup>68</sup> Videre ble det uttalt at ytringsfriheten ikke bare omfatter ytringer som blir positivt mottatt, men også det som krenker og/eller sjokkerer. Ytringsfriheten er i tillegg medienøytral. Disse uttalelsene samsvarer dermed med vernet i Grl. § 100, jf. punkt 2.1.1.

Ytringsfriheten skal utøves uten inngrep fra offentlig myndighet, jf. ordet «interference» i EMK art. 10 (1). EMD har gitt ytringsfriheten et svært vidt virkefelt, og det skal derfor lite til for at det foreligger et inngrep i art. 10.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 101

<sup>67</sup> Bl.a. *Fuentes Bobo mot Spania* (29. februar 2000) hvor EMD fremhevet statenes positive plikt til å sikre ytringsfriheten også i private arbeidsforhold

<sup>68</sup> 7. desember 1976, avsnitt 49

<sup>69</sup> Erik Møse, *Menneskerettigheter*, 3. opplag, Oslo 2004 s. 452

Begrensninger kan lovlig gjennomføres dersom tre kumulative vilkår er oppfylt, nemlig at inngrepet er (1) «prescribed by law», (2) «necessary in a democratic society» og at (3) begrunnelsen for inngrepet passer i ett av de opplistede formålene i art. 10.

Innskrenkningen må altså være «prescribed by law». Både skriftlig og ulovfestet rett er godtatt, gitt at reguleringen medfører forutberegnelighet og er tilgjengelig.<sup>70</sup>

Tilgjengelighets- og forutberegnelighetskravet er oppfylt når individene får tilfredsstillende angivelse av hvilke regler som gjelder i det gitte tilfellet, og når disse er formulert på en måte som gjør at individene kan innrette sin adferd etter reguleringen.<sup>71</sup> Dette innebærer imidlertid ikke et krav om absolutt presisjon.

Lojalitetsplikten er en grunnleggende forpliktelse som i arbeidsforholdet følger av arbeidskontrakten. Innholdet er utviklet og presisert både i rettspraksis og juridisk teori, noe som trekker i retning av at lojalitetsplikten oppfyller lovskravet i EMK art. 10.

Det er også lagt til grunn i EMD-praksis at lojalitetsplikten i arbeidsforholdet kan begrense ansattes ytringsfrihet, jf. bl.a. *Guja mot Moldova*. Hvor omfattende begrensninger som aksepteres, vil bero på en konkret vurdering av om det er nødvendige i et demokratisk samfunn («necessary in a democratic society»),<sup>72</sup> og om begrunnelsen for inngrepet oppfyller ett eller flere av de legitime formålene som er uttømmende oppramset i EMK art. 10 (2). Om vilkårene for å gjøre inngrep i ytringsfriheten er det uttalt i *Rt. 1997 s. 1821* at

*«[d]et stilles strenge krav til begrunnelsen for en begrensning i ytringsfriheten, og det kreves forholdsmessighet mellom inngrepet og formålet med dette. Unntak fra ytringsfriheten må undergis en restriktiv fortolkning. Et sentralt element ved nødvendighetsvurderingen er om det foreligger et påtrengende samfunnsmessig behov for inngrepet - "pressing social need"»*

Terskelen for å gjøre inngrep i ytringsfriheten er med andre ord høy også etter EMK art. 10, og det er ikke store forskjeller fra Grl. § 100.

---

<sup>70</sup> Sunday times mot Storbritannia 16. november 1980 (No. 1), avsnitt 47

<sup>71</sup> Møse, s. 100

<sup>72</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 101

#### **2.1.2.4 Forholdet mellom EMK art. 10 og Grl. § 100**

Som et resultat av Norges internasjonale forpliktelser gjennom EØS-avtalen foreligger det altså flere lovbestemmelser som regulerer ytringsfriheten i norsk rett. Hvis reglene har ulik rekkevidde, kan det dermed oppstå tvil om hvilket resultat som skal legges til grunn. I det følgende skal derfor forholdet mellom EMK art. 10 og Grl. § 100 kort drøftes.

Grl. § 100 har ingen liste over legitime formål for inngrep, noe som kan trekke i retning av at vernet om ytringsfriheten er sterkere i EMK. Dette er også fremhevet av Høgberg i hennes artikkel ««Nye» Grunnloven § 100».

Formålslisten i EMK art. 10 (2) er imidlertid vidt formulert, og stort sett alle verneverdige interesser er omfattet av ett av disse legitime formålene.<sup>73</sup> Det kan derfor etter min mening ikke utgjøre en stor forskjell i beskyttelsesgrad.

Videre har Borvik uttalt følgende om likhetene mellom EMK art. 10 og Grl. § 100:

*«[...] den nye grunnlovsføresegna [er] bygd opp på en måte som langt på veg tilsvarar oppbygninga av EMK artikkel 10: Både andre og tredje ledd gjev tilvisning på nokså breie interesseavvegingar som ikkje er ulike dei avvegingane som EMD foretek med utgangspunkt i EMK artikkel 10 nr. 2»<sup>74</sup>*

Vurderingen av lovligheten ved et inngrep i ytringsfriheten vil med andre ord langt på vei være den samme etter EMK og Grunnloven. Jeg går derfor ikke nærmere inn på EMK art. 10, og vil i det følgende i hovedsak ha fokus på avveiningen etter Grl. § 100 annet og tredje ledd.

## **2.2 Arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt**

### **2.2.1 Arbeidsrettslige grunnlag som kan begrense ytringsfriheten**

Arbeidstakere skal i utgangspunktet kunne ytre seg fritt. Denne retten er imidlertid ikke absolutt. Inngrep krever et særlig rettslig grunnlag. I arbeidsforholdet kan bl.a. arbeidsavtalen, styringsretten og lojalitetsplikten tenkes å innskrenke arbeidstakers ytringsfrihet.

---

<sup>73</sup> Eggen (2002) s. 216 og Bjørnar Borvik, *Personvern og ytringsfrihet*, Oslo 2011 s. 158

<sup>74</sup> Borvik s. 55

Gjennom arbeidsavtalen har arbeidstakere påtatt seg en plikt til å oppfylle arbeidsavtalen, og i noen tilfeller kan denne begrense arbeidstakers ytringsfrihet – f.eks. ved stillinger som dommer eller saksbehandler i staten hvor man ikke på forhånd kan uttale seg om en sak.<sup>75</sup> Jeg går ikke nærmere inn på begrensninger som følger direkte av arbeidsavtalen, men betydningen av stillingens karater vil inngå i lojalitetsvurderingen i det følgende.

Styringsretten er en ulovfestet rett som medfører at arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.<sup>76</sup> I tillegg er styringsretten saklig begrenset til det som er nødvendig for oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen og gir derfor neppe kompetanse til å begrense ansattes egne ytringer utover dette.<sup>77</sup> Av hensyn til oppgavens omfang går jeg ikke nærmere inn på styringsretten som begrensning for arbeidstakers ytringer.

I ansettelsesforhold gjelder en gjensidig plikt til lojalitet og troskap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>78</sup> Lojalitetsplikten følger av ulovfestede regler som er nedfelt i rettspraksis og utviklet gjennom juridisk teori.<sup>79</sup>

Arbeidstakers lojalitetsplikt innebærer først og fremst at den ansatte ikke unødvendig skal skade arbeidsgiverens interesser eller virksomhetens offentlige omdømme.<sup>80</sup> Positivt formuleres dette som en plikt for arbeidstaker å fremme arbeidsgivers interesser og negativt som en plikt til å avstå fra å tilsidesette arbeidsgivers interesser for å isteden fremme egne eller andres.<sup>81</sup> Lojalitetsplikten setter med andre ord begrensninger for hvor frie ytringer en arbeidstaker kan fremsette.<sup>82</sup>

Arbeidstaker har, som en følge av lojalitetsplikten, taushetsplikt om forhold som er av betydning for arbeidsgiver å holde hemmelig, f.eks. bedriftshemmeligheter.<sup>83</sup> Brudd på denne plikten kan medføre saklig grunn for oppsigelse.<sup>84</sup> Taushetsplikten faller imidlertid utenfor avhandlingens omfang, og skal derfor ikke drøftes nærmere.

---

<sup>75</sup> Eggen (2004) punkt 2

<sup>76</sup> HR-2016-2286-A og Rt. 2000 s. 1602

<sup>77</sup> Eggen (2004) punkt 2

<sup>78</sup> Jf. bl.a. Rt. 1990 s. 607

<sup>79</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

<sup>80</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.102

<sup>81</sup> Eggen (2008) punkt 2 og Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo 1967 s. 136

<sup>82</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

<sup>83</sup> Nils Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4. utgave, Oslo 2016 s. 47

<sup>84</sup> I.c.

## 2.2.2 Kort om varsling

Lojalitetsplikten kan i visse tilfeller også innebære en plikt for arbeidstaker til å si fra om kritikkverdige forhold innad i bedriften, nemlig varsling. Dette gjelder bl.a. hvis det er snakk om kritikkverdige forhold ved produksjonen eller hvis arbeidstaker mottar kritikk fra en misfornøyd kunde.<sup>85</sup> Lojalitetsplikten er derimot ikke ubetinget. Dersom de kritikkverdige forholdene skyldes arbeidsgivers handlinger/drift vil arbeidsgiver i liten grad kunne påberope seg lojalitetsplikten overfor arbeidstaker. Det er med andre ord kun arbeidsgivers legitime interesser som er vernet av lojalitetskravet.

I 2017 ble det gjort endring i arbeidsmiljølovens varslingsregler. Disse medførte først og fremst språklige/systematiske endringer, og var ment for å gjøre retten til å varsle i arbeidsforholdet mer synlig.

Ansattes varslinger er sterkt beskyttet mot sanksjoner og andre negative reaksjoner, men heller ikke her er vernet absolutt. Vurderingstemaet i varslings sakene er i hovedsak om arbeidstaker har tatt «*tilbørlig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser med hensyn til måten det varsles på, og dersom det varsles eksternt; om arbeidstaker har tilstrekkelig saklig grunnlag for varslingen*»<sup>86</sup>. Varslinger og ytringer av politisk og faglig karakter vil i det følgende drøftes samlet da det prinsipielt ikke kan trekkes et skille mellom disse i forhold til vernet i ytringsfriheten.<sup>87</sup> Dersom noen momenter er mer relevant ved en viss type ytring/varsling vil dette fremgå av drøftelsen. Hvor langt varslingsvernet rekker vil dermed bli behandlet nærmere i punkt 3 sammen med andre ytringer.

## 2.2.3 Hensynene bak lojalitetsplikten

Hensynene bak lojalitetsplikten er for det første at tillit er sentralt i arbeidsforholdet,<sup>88</sup> og at partene er avhengig av denne tilliten for at arbeidet skal kunne gjennomføres tilfredsstillende. Brudd på den gjensidige tilliten kan føre til samarbeidsproblemer og hindre effektivitet.

Videre bygger også lojalitetsplikten på disiplinære og forretningsmessige hensyn.<sup>89</sup>

Nedsettende omtale og sabotasje av avgjørelser som treffes kan ha negativ innvirkning på

---

<sup>85</sup> NOU 2004:5 s. 445

<sup>86</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2005) s. 16

<sup>87</sup> I.c.

<sup>88</sup> Henriette Nazarian, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, Oslo 2007 s. 347

<sup>89</sup> Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, 3. utgave, Oslo 2013 s. 130



bedriftens autoritet, konkurransevne og kan medføre problemer for bedriftens effektivitet.<sup>90</sup> Dette er derfor situasjoner som lojalitetsplikten i stor grad forsøker å begrense.

Samfunnsutviklingen går i retning av at informasjon til stadighet blir et viktigere aktivum for bedriftene.<sup>91</sup> Det er derfor også viktig for bedriftens konkurransevne at forretningsmessige hemmeligheter ikke røpes til konkurrerende virksomheter.

Til slutt bygger lojalitetsplikten på identifikasjonshensynet, nemlig at arbeidstakere – spesielt ansatte i en ledende stilling – kan bli identifisert med bedriften.<sup>92</sup> Arbeidstakere har derfor også en plikt til ikke å oppføre seg på en måte som unødvendig skader eller kan skade virksomhetens interesser.

#### **2.2.4 Hvem lojalitetsplikten retter seg mot**

Lojalitetsplikten retter seg mot den virksomheten man jobber i. Arbeidstaker har derfor ikke lojalitetsplikt direkte overfor ledere eller medarbeidere. Negative ytringer om enkeltpersoner kan imidlertid slå tilbake på virksomheten, f.eks. ved at det tegnes et negativt bilde av bedriften eller ved at arbeidsmiljøet skades.<sup>93</sup> Innbakt i lojalitetsplikten ligger derfor et felles ansvar for et godt arbeidsmiljø.<sup>94</sup> Ytringer som kan skade samarbeidsforholdene kan dermed være illojale.<sup>95</sup>

Til tross for at varslinger ofte rettes mot enkeltpersoner i virksomheten og medfører uenigheter, er hensikten bak denne retten/plikten å få bukt på kritikkverdige forhold, og dermed også bedre miljøet. Lovlige varslinger er dermed ikke illojale på grunn av risikoen for å skade arbeidsmiljøet, gitt at det foreligger saklig grunnlag for varslingen.

Det er også antatt at lojalitetsplikten kan knytte seg mot andre virksomheter som har nær tilknytning til arbeidsgiverens virksomhet, eks. virksomheter i samme konsern.<sup>96</sup>

I offentlig sektor retter lojalitetsplikten seg mot den etat man arbeider for, og det må antas at de ansatte også har en generell lojalitetsplikt overfor allmenheten som forvaltningen er satt til

---

<sup>90</sup> I.c.

<sup>91</sup> Nazarian s 347

<sup>92</sup> Fanebust (2013) s. 130

<sup>93</sup> Elvestad s. 132 og bl.a. LB-2010-142629

<sup>94</sup> Eggen (2004) punkt 3.3

<sup>95</sup> I.c.

<sup>96</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16

å betjene, jf. *Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16*. Denne lojalitetsplikten kan medføre at offentlig ansatte kan ha en plikt til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen av hensyn til allmenheten.

## 2.2.5 Innholdet i lojalitetsplikten

Lojalitetsplikten er som sagt ikke ubetinget. Plikten går ikke lenger enn det som er nødvendig for det konkrete arbeidsforholdet,<sup>97</sup> og vil variere ut fra stillingen og virksomhetens karakter. Dersom andre hensyn veier tyngre enn hensynet bak lojalitetsplikten må arbeidsgivers interesser vike.<sup>98</sup>

I *St.meld. nr. 26 (2003-2004)* kommer det frem at

*«Lojalitetsplikten er en rettslig standard der en rekke variabler og hensyn inngår, og der grensedragningen i utpreget grad vil bero på en konkret vurdering av det enkelte tilfellet»<sup>99</sup>*

Avveiningen må med andre ord tilpasses den konkrete situasjonen, og en uttømmende oppregning av momenter vil både være for omfattende og i stor grad være umulig. I det følgende vil jeg derfor konsentrere meg om noen hovedelementer som er utviklet gjennom rettspraksis og juridisk teori.

---

<sup>97</sup> Eggen (2004) punkt 4.1

<sup>98</sup> I.c.

<sup>99</sup> s.111

# 3 Når opptrer arbeidstaker i strid med lojalitetsplikten?

## 3.1 Generelt

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet, mens lojalitetsplikten er en ulovfestet rett som springer ut av arbeidsforholdet og som ikke har samme rettskildemessige vern. I utgangspunktet skal det derfor i teorien mye til for at lojalitetsplikten kan begrense ytringsfriheten.

Denne forskjellen medfører at det er inngrep i ytringsfriheten som krever en begrunnelse. Inngrepet må fremstå som relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og være forholdsmessig.<sup>100</sup> Som utgangspunkt er det bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte som anses illojale.<sup>101</sup> Spørsmålet om illojalitet og hva som er «nødvendig» må avgjøres etter en konkret helhetsvurdering.

Ved vurdering av om ytringen er lovlig må hensynene bak lojalitetsplikten veies opp mot hensynene bak ytringsfriheten. Den praktiske konsekvensen av dette er at hensynet til ytringsfriheten vil være bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde, og grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet er derfor i praksis den samme.<sup>102</sup>

Sivilombudsmannen har i en uttalelse fra 2009 beskrevet vurderingen slik:

*«En arbeidsgiver vil neppe ha adgang til å reagere på en ansatts ytring som illojal, med mindre det er tale om en ytring som «påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte», jf. St.meld. nr. 26 (2003-2004) [...]. Men selv om en ytring etter en slik bedømmelse må anses som illojal, er ikke arbeidsgiveren automatisk berettiget til å reagere. Dersom hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre, vil en ellers illojal ytring kunne være vernet.»<sup>103</sup>*

---

<sup>100</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110

<sup>101</sup> I.c.

<sup>102</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)s. 15-16

<sup>103</sup> SOMB-2009-2770

Sivilombudsmannens uttalelse viser at vurderingen – om ønskelig – kan deles i to. Dette resulterer i, etter min mening, en mer oversiktlig vurdering, og jeg har i det følgende derfor valgt å bryte den ned i to hovedpunkter.<sup>104</sup>

Det første punktet er kalt lojalitetsvurderingen. Her benyttes forskjellige momenter til å foreta en helhetsvurdering av om arbeidstakers ytringer er illojale. Dette er momenter som er utviklet gjennom lovforarbeider, rettspraksis og juridisk teori. De er skapt med henblikk til illojalitet generelt, men siden ytringer fremsatt i sosiale medier har særpreg som kan tilsi at vurderingen må vektas annerledes, vil dette tas i betraktning i gjennomgangen under.

Deretter vil jeg vurdere om den potensielt tilsynelatende illojale ytringen likevel er beskyttet av ytringsfriheten. Dette vil være en avveining av arbeidsgivers behov for lojale arbeidstakere holdt opp mot arbeidstakernes og allmenhetens behov for en vid ytringsfrihet.

Til slutt kan det påpekes at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at «*skadelig illojalitet foreligger*».<sup>105</sup>

## **3.2 Lojalitetsvurderingen**

### **3.2.1 Innledning**

I det følgende skal det redegjøres for alminnelige momenter i lojalitetsvurderingen, og hvilken betydningen det kan ha at ytringen er fremsatt i sosiale medier. Momentene henger sammen og vil i stor grad gli over i hverandre. Opprømsingen er ikke ment å være uttømmende.

### **3.2.2 Skade eller skadepotensial**

Hovedelementet i lojalitetsvurderingen er i hvilken grad arbeidstakers ytringer er egnet til å skade arbeidsgivers saklige interesser,<sup>106</sup> og i stor grad vil de andre momentene som skal omtales i det følgende bidra til å klargjøre dette hovedmomentet.

---

<sup>104</sup> En slik todeling er også gjort av Eggen i hans artikler fra 2004 og 2008

<sup>105</sup> NOU 1999: 27 s. 172

<sup>106</sup> SOMB-2009-2770

Spredningsfaren på sosiale medier, sammenholdt med bl.a. innholdet i innlegget, medfører at skadepotensialet for ytringer kan bli stort. Det kan derfor tenkes at arbeidsgiver ønsker å gripe inn i situasjoner hvor arbeidstakers ytringer kan medføre skade på bedriften, før eller uten at det kan konstateres at dette faktisk har skjedd. I det følgende skal det derfor vurderes om det er tilstrekkelig at det foreligger en risiko for skade på arbeidsgivers interesser eller om skade faktisk må påvises.

Ytringsfrihetskommisjonen uttalte i 1999 at det er et minstekrav for illojalitet at ytringen påviselig og unødvendig skader arbeidsgivers interesser.<sup>107</sup> Dette ble også lagt til grunn av Gulating lagmannsrett i 2002 som omhandlet kritikk rettet mot virksomhetens disponering av fartøyer fremsatt av arbeidstaker gjennom et leserinnlegg.<sup>108</sup> Arbeidstakers behov for beskyttelse mot relativt inngripende sanksjoner fra arbeidsgiver tilsier at skade faktisk må foreligge for at arbeidsgiver kan reagere.

Gjeldende rett må likevel være at ytringer som påviselig *kan* skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte også kan anses som illojale.<sup>109</sup> At et skadepotensial er tilstrekkelig fremkommer både av rettspraksis<sup>110</sup>, i uttalelser fra Sivilombudsmannen<sup>111</sup> og i juridisk teori. Eggen uttalte at

*«[v]urderingen av om en handling er illojal eller ikke, bør nettopp relateres til handlingen som sådan, ikke til handlingens konsekvenser, som kan være mer eller mindre tilfeldige».*<sup>112</sup>

Jeg deler denne oppfatningen, og det legges til grunn i det følgende at det er tilstrekkelig – til en viss grad – at ytringen unødvendig og påviselig *kan* skade arbeidsgivers interesser.

Enhver risiko for skade kan likevel ikke medføre illojalitet. Sivilombudsmannen uttalte i årsmeldingen fra 2003 at

---

<sup>107</sup> NOU 1999: 27 s. 171

<sup>108</sup> RG 2002 s. 780

<sup>109</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110

<sup>110</sup> LB-2004-15694

<sup>111</sup> Jf. bl.a. SOMB-2006-11 eller SOMB-2007-32

<sup>112</sup> Eggen (2008) punkt 3

*«[d]et er ikke tilstrekkelig at uttalelsene har hatt ubehagelige virkninger for virksomheten, ledelsen for virksomheten, kolleger eller publikum. Det må noe mer til.»<sup>113</sup>*

Det må med andre ord foretas en reell helhetsvurdering, hvor det også legges vekt på flere forhold enn bare virksomhetens opplevelse av skadepotensialet. I realiteten skal det ofte mye til før befolkningen faktisk lar seg påvirke slike ytringer.

Videre skal det drøftes hva som faktisk skal til for at en ytring skal anses som illojal.

Hvor stor risiko som skal til for å konstatere illojalitet ble behandlet av Sivilombudsmannen i 2015 i forbindelse med at en kommunalt ansatt fremsatte kritiske ytringer i en lokalavis. Den ansatte uttrykte misnøye med arbeidsgivers behandling av og beslutning om å legge ned et tilbud som han jobbet med. Arbeidsgiver mente at uttalelsene hadde ført til at NAV vurderte å trekke seg fra samarbeidet, og at arbeidstakers ytringer derfor hadde medført en stor risiko for skade på arbeidsgivers interesser. Sivilombudsmannen uttalte at

*«Ombudsmannen kan imidlertid vanskelig se at brudd i samarbeidet fra Navs side var en påregnelig følge av As ytringer. At uttalelsen skulle lede til negative tilbakemeldinger fra naboer som igjen skulle lede til at Nav ville trekke seg fra samarbeidet er under enhver omstendighet en for indirekte og avledet følge til at dette kan karakteriseres som en påregnelig skade på kommunens interesse.»<sup>114</sup>*

Skaderisikoen må med andre ord være en påregnelig følge for å konstatere illojalitet.

En slutning av det overnevnte tilsier at det er et grunnvilkår for at arbeidsgiver skal kunne sanksjonere, at det foreligger en påviselig og unødvendig skade eller risiko for skade på arbeidsgivers interesser, og at skaden/skaderisikoen må være en påregnelig følge av ytringen. I det følgende skal det vurderes om en reaksjon likevel kan legitimeres til tross for at arbeidsgivers interesser ikke blir, eller risikerer å bli, skadelidende.

I Rt. 1979 s. 770 (heretter *Sporveisaken*) ble to trikkekonduktører oppsagt som en følge av at de under deltakelse i et TV-program informerte om at de var medlemmer av en nynazistisk organisasjon og at de var i besittelse av våpen som skulle brukes i fremtidige konflikter. De

---

<sup>113</sup> SOMB-2003-13

<sup>114</sup> SOM-2015-1206

hevdet også at organisasjonen hadde drevet med våpenopplæring, og at politiske motstandere var under overvåkning. Uttalelsene var ikke straffbare, men Høyesterett opprettholdt oppsigelsen og uttalte at det

*«ikke lenger [er] spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kolleger. [...] [De] hadde [med dette] vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig kunne kreves fjernet.»<sup>115</sup>*

Høyesterett åpnet med dette opp for at arbeidsgivere kunne si opp arbeidstakere med grunnlag i deres grovt utilbørlige ytringer, selv om det verken foreligger risiko for skade på arbeidsgivers interesser eller straffbare ytringer.

Saken har blitt kritisert i juridisk teori, bl.a. av Eggen som mener at dette medfører en form for privat rettshåndhevelse som ikke bør tillates.<sup>116</sup> Jeg støtter opp om en slik oppfatning. Jeg finner det også lite sannsynlig at en oppsigelse basert på en tilsvarende begrunnelse (etter arbeidsmiljølovens bestemmelser) ville blitt opprettholdt etter reformasjonen av GrL § 100 hvor lovgiver uttrykkelig har ønsket å styrke arbeidstakeres ytringsfrihet. Hadde arbeidsgiver derimot begrunnet oppsigelsen i at deres uttalelser medførte vanskelige samarbeidsforhold innad i bedriften, kunne det ha foreligget skade på arbeidsgivers interesser som muligens kunne begrunnet oppsigelsen.<sup>117</sup>

På bakgrunn av det ovennevnte konkluderes det med at det i utgangspunktet må foreligge skade eller risiko for skade på arbeidsgivers interesser for å kunne anse arbeidstakers ytringer som illojale.

Skadepotensialet avhenger av hvor ytringen er fremsatt, om ytringsplattformen medfører stor spredningsfare, innholdet i ytringen med mer. Terskelen vil med andre ord bero på en konkret helhetsvurdering, og det er dermed ikke mulig å konkludere med en generelt høyere eller lavere terskel for ytringer fremsatt i sosiale medier, kun basert på skadekravet som moment.

---

<sup>115</sup> Saken gjaldt oppsigelse under streiketrussel etter arbeidervernlovens regler, men det er antatt i juridisk teori at utfallet ville bli det samme etter en ordinær saklighetsvurdering på den tiden, jf. Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utgave, Oslo 2001 (2001) s. 73. Se Hovedavtalen § 10-1 for någjeldende bestemmelse.

<sup>116</sup> Eggen (2008) punkt 1

<sup>117</sup> I.c.

Ved vurderingen av skadepotensialet er det viktig å huske at det bare er arbeidsgivers legitime interesser som er beskyttet av lojalitetsplikten, og at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at skaderisiko faktisk foreligger.<sup>118</sup>

Til slutt må det påpekes at det at ytringen innebærer en risiko for skade på virksomheten ikke i seg selv medfører at arbeidsgiver er berettiget til å reagere.<sup>119</sup> En ytring vil være lovlig til tross for at risiko for skade foreligger, hvis hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre.<sup>120</sup> Dette skal behandles nærmere i punkt 3.3.

### 3.2.3 Ytringens innhold

#### 3.2.3.1 Meningsytringer og faktaytringer

Et moment som kan være relevant for lojalitetsvurderingen er om ytringen er et resultat av arbeidstakers mening eller en påstand om faktiske forhold.

Det skal nemlig mer til for at meningsytringer anses illojale, i alle fall om de er fremmet i en tilbørlig form,<sup>121</sup> hvor innholdet er tilpasset måten ytringen fremsettes på. Bakgrunnen er at arbeidsgiver lettere kan ta til motmæle overfor meningsytringer og fordi ytringer om faktiske forhold lettere blir festet lit til av befolkningen – spesielt hvis det er en sammenheng mellom yrket til den som ytrer og temaet i utsagnet.

Det oppstilles derfor normalt et krav om at ytringer om faktiske opplysninger skal være sanne, noe som kom klart til uttrykk i *Rt. 2003 s. 1614 (heretter «Telenor mobil»)* hvor det ble uttalt:

*«Men ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene [...] om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold.»*

Men kravet er ikke absolutt - det oppstilles trolig kun et aktsomhetskrav når det kommer til «sannhetsgehalten».<sup>122</sup> Det er med andre ord tilstrekkelig at arbeidstaker gjør det som anses

---

<sup>118</sup> NOU 1999: 27 s. 127

<sup>119</sup> Eggen (2008) punkt 3

<sup>120</sup> SOMB-2006-11

<sup>121</sup> LH-2011-81291

<sup>122</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) punkt 4.11.2 og 4.3.5 – ytringsfrihetskommisjonens forslag om å innføre et aktsomhetskrav i grunnlovsteksten ble ikke videreført, men det presiseres at et slikt krav allerede følger av forpliktelsene gjennom EMK art. 10 og rettstridsreservasjonen.



nødvendig for å forsikre seg om at det ikke fremsettes uriktige faktaytringer som kan være til skade for virksomheten. Dette må også legges til grunn i varslingssaker.<sup>123</sup> Kravet om aktsom god tro gjelder normalt kun ytringer om faktiske forhold, mens det ikke behøves å føre bevis for arbeidstakerens meninger eller vurderinger.<sup>124</sup>

Hensynet til en god og opplyst samfunnsdebatt står sterkt ved meningsytringer og tilsier at saklige innspill som ikke er utilbørlig i formen er beskyttet av ytringsfriheten.<sup>125</sup> Det gjelder likevel ikke et ubegrenset vern for meningsytringer. Selv verdivurderinger må ha en viss forankring i objektive fakta, jf. *Rt. 2002 s. 764* som omhandlet et mortifikasjon- og oppreisningskrav for en avisartikkel som vedkommende mente inneholdt ærekrenkende utsagn.

Skillet mellom faktaytringer og meningsytringer er ikke alltid like åpenlyst, da innholdet i ytringene ofte består av en sammenblanding. Departementet stilte seg derfor bak forslaget, som ble fremmet i forbindelse med endringen av Grl. § 100, om å innføre en glidende overgang for kravet til sannhetsbevis, der kravet til objektivt faktisk belegg varierer med graden av verdivurderinger.<sup>126</sup>

For ytringer i sosiale medier kan et slikt skille ha betydning, da disse i stor grad bærer preg av å være meningsytringer. Dette trekker i retning av at terskelen for illojale ytringer i utgangspunktet kan være lavere for ytringer i sosiale medier.

På den andre siden kan det stilles spørsmål om hvor effektiv virksomhetens mulighet til å komme med korrigerende ytringer faktisk er i sosiale medier. Noe som skiller slike ytringsplattformer fra andre er mengden ytringer som blir publisert hver dag. Dette gjør det vanskelig for arbeidsgiver å oppdage de ytringene som kan medføre skade for virksomheten, og vil dermed i mange tilfeller miste muligheten til å komme med korrigerende ytringer. Dette momentet gjør at arbeidstaker likevel kan tenkes å måtte være litt mer tilbakeholden når det kommer til å fremsette meningsytringer som kan skade virksomheten i sosiale medier.

---

<sup>123</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) punkt 4.2.4.7

<sup>124</sup> Elvestad s. 138

<sup>125</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>126</sup> *Ibid.* s. 51

### 3.2.3.2 Politiske ytringer

Som tidligere nevnt følger det direkte av GrL § 100 tredje ledd at ytringer med innhold om «statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand» har et sterkere vern enn ytringer som faller utenfor denne betegnelsen. Begrepet favner vidt, og stort sett alle opplysninger som er av allmenn interesse faller inn under bestemmelsen. For en mer inngående drøftelse av hva som regnes som politiske ytringer vises det til punkt 2.1.1.5 over.

Det skal således mye til for at slike ytringer anses illojale, men det er derimot ikke sagt at arbeidsgivers mulighet for å gjøre innskrenkninger er helt avskåret. Dette er fremhevet av lagmannsretten i *LB-2017-35146* om politimannens innvandreriendtlige ytringer i sosiale medier:

*«A har vist til at han er medlem av Fremskrittspartiet og at han er engasjert i politikk både lokalt og nasjonalt. Han har anført at hans ytringer må anses som politiske og at de derfor har et særskilt vern. Noen av ytringene må anses som politiske i et innvandringskritisk perspektiv, men mange av ytringene synes ikke å ha noe budskap ut over å harselere og sjikanere. Lagmannsrettens vurdering er uansett at ytringene gjennomgående er av en slik karakter at det foreligger særlig tungtveiende grunner for at de ikke kan aksepteres» (mine understrekinger).*

Terskelen for å begrense politiske ytringer er således høy, men inngrep er likevel mulig.

Arbeidstaker kan derimot ikke fjernes kun på grunn av hans politiske meninger, selv om disse måtte oppfattes som uforståelige, rystende eller frastøtende for andre.<sup>127</sup>

Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakers politiske meninger, på grunn av stillingens karakter, er egnet til undergrave virksomhetens formål. Dette ble lagt til grunn i *Rt. 1982 s. 1729* som omhandlet en lærers ytringer om rasespørsmål og jødeforfølgelsen i og utenfor arbeidstid. Høyesterett uttalte i forbindelse med arbeidstakers ytringer i undervisningen at

*«[i]nnenfor skolen må likevel hans ytringsfrihet være underlagt de begrensninger som nødvendigvis må følge av skolens formål. Han kan ikke drive undervisningen slik at han motvirker de formål som det etter skolelovgivningen er hans plikt å fremme.*

---

<sup>127</sup> Rt. 1979 s. 770

*Heller ikke kan han dosere egne meninger til fortrensel for pensumgjennomgåelsen etter undervisningsplanen».*

Til slutt ble det fremhevet at det gjelder «*vesentlig videre [...] grenser*» for ytringsfriheten utenfor arbeidstiden.

For offentlige ansatte som sitter nær den politiske ledelse kan det av hensyn til behovet for et politisk nøytralt embetsverk medføre en innskrenkning i deres mulighet til å fremsette politiske ytringer.<sup>128</sup>

Demokratihensynet gjør seg i stor grad gjeldende bak den høye terskelen som er lagt til grunn for å kunne gjøre inngrep i arbeidstakers rett til å fremme politiske ytringer. Dette medfører at det er større rom for å gjøre inngrep i ytringer som i utgangspunktet kan sies å falle inn under Grl. § 100 tredje ledd, hvis ytringene i liten grad bidrar til en opplyst debatt, f.eks. på grunn av formen og måten de blir fremsatt på. Lagmannsretten tilla dette vekt i *LB-2017-35146* om politimannens ytringer i sosiale medier:

*«As ytringer kan ikke anses som saklige innlegg i en debatt om innvandring og religion, og de er heller ikke forankret i den innsikt han måtte ha fått om slike spørsmål gjennom sitt arbeid i politiet. Ytringene er gjennomgående usaklige, respektløse og harselerende, og bidrar ikke til en opplyst debatt om innvandring eller religiøse minoriteter. Avskjedsvedtaket er derfor i mindre grad et inngrep i demokratihensynet; det rammer mer den individuelle ytringsfriheten.»*

Uttalelsen understreker at arbeidstakers harselerende og respektløse ytringer ikke nyter godt av det sterke vernet i Grl. § 100 tredje ledd kun fordi innholdet er av typisk politisk karakter. Det er også mindre betenkelig å gjøre inngrep i arbeidstakers individuelle ytringsfrihet, da dette kun går utover arbeidstaker som person og ikke samfunnet som helhet.

En stor del av ytringene som blir fremsatt i sosiale medier faller inn under vernet i tredje ledd. Terskelen for inngrep er derfor i utgangspunktet høy.

---

<sup>128</sup> Eggen (2008) punkt 4

Et sentralt spørsmål i forbindelse med arbeidstakers adgang til å fremsette politiske ytringer er om ansettelsesforholdet medfører at arbeidstaker er avskåret fra å ytre seg i strid med virksomhetens hovedformål eller kjerneverdier.

Spørsmålet ble behandlet i forarbeidene til arbeidsmiljølovens varslingsregler hvor det ble lagt til grunn at:

*«Uttalelser som er i strid med virksomhetens hovedformål eller kjerneverdier vil kunne være illojale. For eksempel bør en ansatt i en anti-rasistisk organisasjon ikke uttale seg på en måte som er rasistisk. I andre tilfeller er det mer tvilsomt om arbeidstakers ytringsfrihet er begrenset, selv om ytringene ikke er forenlige med virksomhetens verdigrunnlag. [...] En arbeidstaker som er ansatt i et oljeselskap vil dermed i utgangspunktet ha adgang til å ytre seg om miljøpolitikken på sokkelen. Men helt absolutt kan man neppe si dette. Hvis arbeidstakeren uttaler seg om konkrete saker som virksomheten er involvert i kan saken stille seg annerledes, særlig hvis arbeidstakeren er høyt plassert i organisasjonen»<sup>129</sup>*

Dette ble også lagt til grunn i *Rommelfanger mot Tyskland*.<sup>130</sup> Saken omhandlet en lege, ansatt ved et katolsk sykehus, som offentlig kritiserte sykehusets holdninger til abort. Legen ble avskjediget og EMD uttalte at det i vurderingen måtte legges vekt på *«the importance of the issue for the employer»* når virksomheten er basert på fremtredende verdier.

Både forarbeidene og dommen fra EMD taler for at arbeidstaker, til en viss grad, har mulighet til å ytre seg i strid med virksomhetens formål uten at ytringen automatisk anses som illojal. På den andre siden har arbeidstaker selv valgt å jobbe i virksomheten, noe som tilsier at arbeidstaker i noen tilfeller likevel må moderere sine uttalelser i respekt for arbeidsgiver og for ikke å skade virksomhetens interesser unødvendig. Dette argumentet kan derimot ikke trekkes for langt, jf. *Eweida og andre mot Storbritannia*<sup>131</sup>, men vil antagelig kunne legges til grunn for organisasjoner som jobber for et bestemt verdimesig/politisk formål.

---

<sup>129</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

<sup>130</sup> 6. september 1989

<sup>131</sup> 13. januar 2013

### 3.2.3.3 Faglige ytringer

Det må også kort nevnes at en arbeidstakers adgang til å fremsette ytringer om faglige og administrative spørsmål er svært vid.

Adgangen til å fremsette faglige ytringer ble behandlet av Høyesteretts ankeutvalg i *Nedkvitnesaken* som omhandlet en universitetsprofessors kritiske uttalelser mot kollegaer og arbeidsgiver, samt unnlattelse av å komme i møter.<sup>132</sup> Vitenskapelige ansattes vide ytringsfrihet om faglige og administrative spørsmål ble av ankeutvalget fremholdt som en grunnleggende verdi, og en forutsetning for at bl.a. universiteter og høyskoler skal kunne oppfylle sin oppgave i et demokratisk samfunn.

En tilsvarende høy terskel har også blitt lagt til grunn av EMD i *Sorguc mot Tyrkia*<sup>133</sup> og av sivilombudsmannen i sak 2009/2770.

Men også her er det mulig for arbeidsgiver å gjøre inngrep, jf. igjen *Nedkvitnesaken* hvor avskjedigelsen ble opprettholdt av ankeutvalget.

Da sosiale medier ikke så ofte blir benyttet til å fremsette faglige uttalelser går jeg ikke nærmere inn på dette.

### 3.2.3.4 Ytringer om kollegaer

Lojalitetsplikten retter seg i utgangspunktet kun mot den virksomheten man jobber i, jf. punkt 2.2.4. Arbeidstaker har dermed ikke plikt til å være lojal mot enkeltpersoner i bedriften.<sup>134</sup> Negative ytringer om personer kan imidlertid slå tilbake på virksomheten, f.eks. ved at det dannes et negativt bilde, eller at arbeidsmiljøet skades.<sup>135</sup>

I *Palomo Sanchez mot Spania* la EMD til grunn at rene fornærmelser lettere anses illojale enn kritikk.<sup>136</sup> En arbeidstaker kan dermed ikke fritt fremsette frekke og negative uttalelser om en kollega på sosiale medier uten å risikere en form for arbeidsrettslig sanksjon. I slike situasjoner kan arbeidsgiver også ha en plikt til å gripe inn, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 (3)

---

<sup>132</sup> Rt. 2011 s. 1011

<sup>133</sup> 23. juni 2009

<sup>134</sup> Elvestad s.132

<sup>135</sup> I.c.

<sup>136</sup> 12. september 2011

som regulerer arbeidstakers krav på å ikke bli utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen.

Kritikk mot kollegaer kan likevel også medføre illojalitet, jf. *Nedkvitnesaken* hvor det ble fremhevet av ankeutvalget at ytringenes påvirkning på arbeidsmiljøet også måtte tillegges vekt i vurderingen.<sup>137</sup>

Arbeidstakere må med andre ord vise varsomhet og ta hensyn til arbeidsmiljøet når det fremmes ytringer om kritikk rettet mot kollegaer. Dette kan spesielt legges til grunn dersom ytringen fremsettes på sosiale medier, da dette som oftest verken bidrar til å løse problemet eller fremstår som hensikten bak ytringen.

Til slutt må det også påpekes at jo mer kritikkverdig forhold den ansatte avdekker, desto større vekt vil ytringsfrihetsargumentasjonen få da det er viktig å få bukt på slike forhold.

### **3.2.3.5 Ytringer med innhold uten tilknytning til bedriften**

I kommentarfelt i sosiale medier kommer det ofte frem meldinger som i stor grad gir uttrykk for ekstreme holdninger. Typisk for slike ytringer er at de i utgangspunktet ikke har tilknytning til arbeidsforholdet, men i det følgende skal det vurderes om arbeidsgiver i noen tilfeller likevel kan reagere.

Det er i hovedsak kun ytringer med tilknytning til arbeidsforholdet som vil rammes av lojalitetsplikten, men i *Sporveisaken* åpnet Høyesterett opp for at to arbeidstakere kunne sies opp etter at de deltok på et TV-program hvor de ga uttrykk for ekstreme politiske holdninger. Dette kan trekke i retning av at selv ytringer uten direkte tilknytning arbeidsforholdet kan få arbeidsrettslige reaksjoner dersom slike ytringer kan ha negativ innvirkning på arbeidsforholdet.

Dommen er derimot kritisert i juridisk teori, og den omhandlet heller ikke oppsigelse på bakgrunn av brudd på lojalitetsplikten, jf. punkt 3.2.2. Det er i tillegg eksplisitt uttalt i dommen at:

---

<sup>137</sup> Rt. 2011 s. 1011

«Jeg nevner først at det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger. Uansett om disse fortøner seg som ekstreme [...]»

Det er likevel fremhevet i *St.meld nr. 26 (2003-2004)* at ytringer som er rasistiske eller diskriminerende i prinsippet er egnet til å undergrave demokratihensynet. Et slikt argument må brukes med forsiktighet, men lagmannsretten fant at det var grunnlag for å tillegge dette vekt på bakgrunn av arbeidstakerens stilling som politimann i *LB-2017-35146*. Dette kan trekke i retning av at ytringsfriheten ikke i like stor grad beskytter diskriminerende ytringer i tilfeller hvor stillingens særlige karakter tilsier en begrensning.

På bakgrunn av det overstående må det altså i utgangspunktet foreligge en tilknytning til arbeidsforholdet for at arbeidsgiver skal kunne reagere. Det kan likevel tenkes situasjoner hvor ytringen, på bakgrunn av dens art, likevel kan komme i konflikt med lojalitetsplikten, f.eks. ved at ytringen fremsettes så generelt at den kommer i konflikt med interesser som i praksis alle virksomheter i samfunnet har.<sup>138</sup>

### 3.2.4 Ytringens form

#### 3.2.4.1 Generelt

I utgangspunktet er ikke bare innholdet, men også formen ytringen fremsettes i beskyttet av ytringsfriheten. Ytringens form er likevel et moment i lojalitetsvurderingen, fordi valget kan ha betydning for den skade virksomheten blir utsatt for. Lagmannsretten har i en sak uttalt at

*«Begrensningene [i ytringsfriheten] må avveies mot et informert offentlig ordskifte, og ytringer med en saklig form har derfor et sterkere vern enn de som er utilbørlige i formen».*<sup>139</sup>

Hvis ytringsformen som benyttes fremstår som *«illojal, personlig belastende, unødig støtende eller krenkende»*<sup>140</sup> kan det med andre ord være lovlig å reagere på den. I det følgende skal ulike momenter med tilknytning til ytringens form vurderes.

---

<sup>138</sup> Olsen, punkt 6.3

<sup>139</sup> LB-2017-35146

<sup>140</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.103

### 3.2.4.2 Spredningsfare

Hvor og hvordan man velger å fremsette ytringer har betydning for hvilken spredningsfare som kan oppstå, og dette er således et moment ved lojalitetsvurderingen som har blitt tillagt vekt i flere dommer, bl.a. «*Telenor Mobil*»-dommen. Saken omhandlet en e-post sendt fra en ansatt med over 60 mottakere hvor han rettet kraftig kritikk og alvorlige beskyldninger mot en av arbeidsgivers kunder. Høyesterett uttalte at

*«[...] den store spredning av e-posten som A sørget for, lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet.»*

Det ble med andre ord ikke bare lagt vekt på hvor mange som faktisk mottok e-posten, men også hvilken spredningsfare det valgte forumet utgjorde.

Spørsmålet blir således om og hvordan spredningsfaren tillegges vekt ved ytringer i sosiale medier.

I sosiale medier har man til en viss grad mulighet til å begrense mottakerkretsen. Dette kan bl.a. gjøres ved å ha «skjult» profil slik at bare forhåndsgodkjente «venner» kan se innleggene du poster, eller det kan lages en lukket gruppe med tilgang for kun et bestemt antall mennesker. Problemet med slike innstillinger er at det ofte oppstår en relativt «falsk» følelse av at man fremsetter ytringer i et privat rom, og som en følge av dette i større grad tillater seg å fremsette mer ekstreme ytringer. Brukere av sosiale medier har ofte flere hundre «venner» knyttet til sin profil, og spredningsfaren øker drastisk for hver person som har slik tilgang.

Spredningsfaren ved ytringer fremsatt på sosiale medier er derfor som oftest veldig stor. Videreformidling av innlegg, bilder og kommentarer kan skje på kort tid og som en følge av dette har ytringene potensialet til å nå et enormt antall mennesker.

Borgarting lagmannsrett behandlet i 2017 en sak som omhandlet kontroversielle ytringer fremsatt på Facebook av en politimann.<sup>141</sup> Spredningsfaren ved uttalelsene ble tillagt vekt i lojalitetsvurderingen og det ble uttalt at

*«As ytringer, som har et stort omfang, er fremsatt i et forum med stort spredningspotensial».*

---

<sup>141</sup> LB-2017-35146 (HR-2018-73-U)



Etter at politimannen fikk advarsel angående sine aktiviteter på Facebook lukket han sin profil slik at det da kun var «venner» som i utgangspunktet kunne se innleggene han postet. Om denne endringen uttalte retten

*«Det innebærer i utgangspunktet at det er færre som kan se innlegg og kommentarer på hans profil. Etter det opplyste har A omkring 2 000 venner på Facebook. 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»* (mine uthevninger).

Til slutt ble det fremhevet at det måtte utvises varsomhet i henhold til uttrykksmåten, når det er tale som et så stor mottakerkrets – spesielt som ansatt i politiet.

Ut fra det overstående kan det derfor konkluderes med at spredningsfaren er et høyest relevant moment i lojalitetsvurdering vedrørende ytringer fremsatt i sosiale medier, og kan etter min vurdering tilsi at slike ytringer i utgangspunktet også bør vurderes strengere enn f.eks. muntlige ytringer. Dette blir også lagt til grunn av Olsen i artikkelen «*Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier*».

### **3.2.4.3 Interne og eksterne ytringer**

Når det kommer til ytringens form må det også skilles mellom interne og eksterne ytringer. Det må trekkes relativt romslige grenser for interne uttalelser uavhengig av innholdet, mens grensene for lojalitetsplikten er strammere for ytringer som fremsettes for offentligheten.<sup>142</sup>

Dette har også blitt presisert av Høyesterett:

*«Det kan neppe være tvilsomt at uttalelser av den karakter A kom med i e-posten, lett vil ramme hardere - og dermed være et grovere lojalitetsbrudd - om de også fremsettes overfor mottakere utenfor arbeidsgiverens egne ansatte.»<sup>143</sup>*

Denne sondringen er sentral i forbindelse med varslinger. Det skal mer til for at varslinger som er fremsatt internt er i strid med lojalitetsplikten. Også ytringer fremsatt for

---

<sup>142</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>143</sup> Rt. 2003 s. 1614

tilsynsmyndigheter er i stor grad beskyttet – hvis arbeidstaker har en begrunnet mistanke om de kritikkverdige forholdene som det varsles om.<sup>144</sup>

Ytringer som fremsettes i sosiale medier har langt større skadepotensiale enn ytringer som fremsettes internt, og det er derfor i mindre grad godtatt at en arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold på slike forum.

Det er med andre ord en lavere terskel for brudd på lojalitetsplikten dersom man velger sosiale medier som varslingsform, enn ved mindre offentlige varslingsmetoder.

I denne sammenheng kan det være grunn til nevne at en arbeidstaker som først har varslet internt uten at arbeidsgiver har forsøkt å rydde opp, i større grad vil være beskyttet hvis det i ettertid varsles eksternt – både ved varslinger til tilsynsmyndigheter og på internett. Det gjelder imidlertid ikke en absolutt regel om at arbeidstaker først må forsøke å varsle internt. Dette gjelder ikke hvis arbeidstakeren har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig, f.eks. ved korrupsjon.<sup>145</sup>

#### **3.2.4.4 Ubetenksomhet – lite gjennomtenkte ytringer**

Muntlige og spontane uttalelser blir ofte vurdert lempeligere enn ytringer som er et resultat av veloverveid adferd.<sup>146</sup> I *Telenor Mobil-dommen* ble det lagt vekt på at arbeidstaker hadde hatt god tid til å vurdere innholdet i e-posten og konsekvensene den kunne medføre. Ytringene skyldtes dermed ikke ubetenksomhet, til tross for at de var fremsatt via e-post som «*er en meddelelsesform hvor veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort*». I *Fuentes Bobo mot Spania* var arbeidstakers omstridte ytringer et svar på et uforberedt spørsmål fra verten i en pågående debatt på direktesendt radio, og det ble også lagt vekt på at muntligheten og radio som medium medførte at uttalelsen senere ikke kunne modereres eller trekkes tilbake.

Vurderingen av muntlige og spontane uttalelser er således et moment både etter norsk rett og EMK.

---

<sup>144</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) s. 18

<sup>145</sup> Ibid. s. 19

<sup>146</sup> Se bl.a. SOMB-2005-17 og Rt. 2003 s. 1614

Ytringer i sosiale medier bærer i stor grad preg av å være spontane og lite gjennomtenkte ytringer med muntlig språk. Spørsmålet blir således om uttalelser i sosiale medier dermed i utgangspunktet har en lempeligere terskel når det kommer til form-momentet.

I norsk rett har det per dags dato ikke blitt avsagt dom angående spontaniteten i sosiale medier, og i mangel på rettskilder kan derfor utenlandsk rettspraksis fungere som en mulig pekepinn.

I Danmark ble det avsagt dom i den faglig voldgiftsret hvor arbeidstakeres ved endt arbeidsdag hadde skrevet på sosiale medier:

*«Ferie! Gid fanden hade folk der kommer i tanker om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Der er fucking 364 andre dage i året hvor du kan ringe om det!»*<sup>147</sup>

Spørsmålet som skulle behandles var om dette innlegget medførte et brudd på lojalitetsplikten og var nok til å begrunne en oppsigelse.

Landsrettsdommeren kom etter en samlet vurdering frem til at oppsigelsen ikke var gyldig og det ble bl.a. lagt vekt på at ytringen fremstod som en ugjennomtenkt, frustrert reaksjon etter en travel arbeidsdag. Spørsmålet som skal drøftes i det følgende er om dette også kan legges til grunn for den norske rettstilstanden.

Sivilombudsmannen i Norge behandlet i 2015 en sak hvor spontaniteten ved ytringer fremsatt i et radioprogram ble tillagt vekt. *SOMB-2005-17* omhandlet uttalelser fra en ansatt som fremstod som et spontant svar på et uforberedt spørsmål fra radioverten.<sup>148</sup>

Sivilombudsmannen mente at arbeidstakers manglende mulighet til å på forhånd tenke igjennom svaret medførte at det skulle mer til for å konstatere illojalitet. Spørsmålet blir dermed om det foreligger likhetstrekk mellom sosiale medier og radioprogram som ytringsplattform slik at dette også kan legges til grunn for uttalelser i sosiale medier.

For ytringer i sosiale medier er denne type spontanitet og overrumpling mindre fremtredende, og brukeren har her faktisk mulighet til å vurdere innholdet før det legges ut. Dette tilsier etter

---

<sup>147</sup> FV 2013.0022

<sup>148</sup> Jf. også *Fuentes Bobo mot Spania*

min mening tvert imot at arbeidstaker bør vise større grad av aktsomhet ved fremsettelse av ytringer på sosiale medier som kan skade virksomheten.

Da det ikke foreligger noen konkrete holdepunkter i den norske rettstilstanden som tilsier at det gjelder en generelt lempeligere terskel for ytringer i sosiale medier på grunn av arbeidstakers ubetenksomhet, kan heller ikke uttalelsen i den danske faglige voldgiftsret tillegges særlig vekt. Spontaniteten kan likevel tenkes som et moment i en konkret sak, men ikke som en generell terskel.

Videre må det vurderes om den muntlige formen ytringer i sosiale medier ofte har kan tilsi at det skal mer til for at slike ytringer er illojale.

Heller ikke dette momentet har – etter hva jeg kan se – blitt behandlet i norsk rett, og igjen vil utenlandsk rettspraksis kunne fungere som en pekepinn på et potensielt resultat.

I Danmark hadde en ansatt – i forbindelse med en pågående konflikt med arbeidsgiver – skrevet flere innlegg på Facebook med innhold som kunne oppfattes som truende og negative mot arbeidsgiveren.<sup>149</sup> Oppmannen (landsretsdommer) fremhevet den språklige formen ytringene hadde som et moment for at terskelen for illojalitet ikke var overskredet, og uttalte at formen medførte at innholdet kunne virke mer støtende for utenforstående enn opprinnelig tiltenkt. Oppsigelsen ble likevel opprettholdt.

I de tilfellene hvor en muntlig språkform har blitt tillagt vekt som et lempeligere moment i norsk rett er dette – som fremhevet over – typisk av hensyn til at den muntlige formen gjør det vanskeligere for vedkommende å tenke seg om og trekke tilbake/endre innholdet i ettertid. Til tross for at det kan hevdes at tonen på innleggene i sosiale medier ofte er muntlige, så endrer dette ikke det faktum at det faktisk er skriftlige ytringer. Vedkommende har derfor i stor grad mulighet til å tenke seg om og til å moderere innholdet i etterkant. Etter min mening gjør derfor ikke et slikt hensyn seg gjeldende i like stor grad for ytringer i sosiale medier, og vil dermed – mest sannsynlig – ikke medføre et lempeligere krav. Det foreligger dermed ingen holdepunkter i norsk rett som tilsier en tilsvarende løsning som i dansk rett og denne kan derfor ikke tillegges noe særlig vekt.

---

<sup>149</sup> FV 2010.0129

Det eneste stedet i norsk rett hvor jeg kan se at det har blitt anført at tonen i sosiale medier har betydning for lojalitetsvurderingen er i *LB-2017-35146*. Her hevdet arbeidstaker at det måtte tas hensyn til at ytringene var fremsatt på Facebook hvor det er «*en røffere tone enn i andre medier*». Dette ble avslått av retten. Saken gir likevel liten rettslig veiledning for det overstående moment da anførselen ikke omhandler ytringenes spontane og muntlige karakter, og fordi avslaget var begrunnet i hensynet til allmenheten på bakgrunn av arbeidstakers stilling i politiet.

### **3.2.4.5 Forskjellige ytringsformer i sosiale medier**

Det er også forskjellige måter å fremsette ytringer på i sosiale medier. På Facebook er det f.eks. mulig å publisere innlegg, kommentere, trykke «liker» eller dele andres innlegg. Felles for alle disse metodene er at det skapes – i større eller mindre grad – en assosiasjon mellom den som utfører handlingen og innholdet. I det følgende skal det drøftes hvordan innvirkning dette har på lojalitetsvurderingen.

I forarbeidene til Grl. § 100 kommer det frem at handlinger også er omfattet av ytringsfriheten.<sup>150</sup> Dette medfører at de forskjellige ytringsformene i sosiale medier antageligvis også er beskyttet. Dette understøttes også av svensk rett der Arbetsdomstolen i 2012 kom frem til at medlemskap i grupper og bilder på sosiale medier også er omfattet av ytringsfrihetsvernet.<sup>151</sup> Beskyttelsen medfører derimot ikke at slike handlinger fritt kan foretas, men må i likhet med vanlige ytringer kunne inngå i lojalitetsvurderingen.

I sak *LB-2017-35146* anførte arbeidstakeren at det å trykke «liker» ikke nødvendigvis mente at han var enig i innholdet, noe lagmannsretten ikke mente at var relevant. Han hadde uansett ved å trykke «liker» på innleggene, eksponert seg på en slik måte at han hadde blitt assosiert med innholdet. «Likes» kan med andre ord medtas i lojalitetsvurderingen.

Det er likevel grunn til å bemerke at det antageligvis skal svært mye til for at en ansatt som trykker «liker» på en rekke innlegg som er til skade for arbeidsgiver vil resultere i lovlige arbeidsrettslige sanksjoner. I angjeldende sak var det ikke bare «likes» som begrunnet oppsigelsen, men en rekke andre innlegg og kommentarer skrevet av arbeidstakeren selv.

---

<sup>150</sup> NOU 1999: 27 s. 27

<sup>151</sup> AD 2012 nr. 25

«Likes» kan med andre ord inngå i lojalitetsvurderingen, men vil antageligvis ikke medføre et selvstendig grunnlag for illojal opptreden.

### 3.2.5 Identifikasjonsfare og arbeidstakers stilling

Arbeidsgiver kan selv bestemme hvem som skal ytre seg på vegne av virksomheten uten at dette er en begrensning i den enkeltes ytringsfrihet, jf. punkt 1.5.1. Det betyr at der det lett kan oppstå identifikasjon mellom privatperson og institusjon kan dette virke begrensende på arbeidstakers ytringsfrihet.<sup>152</sup>

Sivilombudsmannen uttalte i 2002 at det må foreligge konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det kan antas å foreligge en reell fare for identifikasjon.<sup>153</sup> Hva som skal til for å skape en slik identifikasjonsfare mellom virksomheten og arbeidstakeren vil bero på en konkret helhetsvurdering av hvordan ytringen fremstår, og vil kunne variere ut fra hvilken stilling og arbeidsoppgaver den enkelte ansatte har.<sup>154</sup> Det må legges til grunn at jo nærmere ledelsen den ansatte befinner seg, jo mindre skal til for at den ansattes ytringer identifiseres med virksomheten.

Justis- og politidepartementet mente i den forbindelse at det kunne anføres at der den ansatte har en slik stilling at vekslingsfare ikke kan unngås, så synes det å følge av dette at vedkommende i realiteten ikke har noen egen ytringsfrihet igjen.<sup>155</sup> Videre ble det presisert at denne problemstillingen neppe var aktuell for særlig mange personer, men kan få betydning for ansatte som har *«særlig nærhet til ledelsen og for ansatte som har som særlig arbeidsoppgave nettopp å fremføre ledelsens synspunkter og budskap»*.<sup>156</sup> Dette er prisen man må betale for nærhet til makten, jf. *NOU 1999: 27 s. 175*.

Informasjonssjefen i DnB NOR fikk erfare dette i 2010 da han la ut et personlig blogginnlegg med tittelen «Jævla bønder». Innlegget skapte store reaksjoner på bakgrunn av stillingen han hadde i banken, og han la i etterkant ned bloggen med den begrunnelse at han innså at det var *«vanskelig å skille meg som privatperson fra min rolle i DNB NOR i sosiale medier»*.

---

<sup>152</sup> Storeng s. 48

<sup>153</sup> SOMB-2002-66, henvist til i St.meld. nr. 26 (2003-2004)

<sup>154</sup> SOM-2014-91

<sup>155</sup> St.meld. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>156</sup> Ibid. s. 103-104

Det store flertall av brukere på sosiale medier har derimot ikke en stilling som tilsier en slik særlig forbindelse med virksomheten, og det må derfor foreligge konkrete holdepunkter for at identifikasjonsfare skal oppstå.

Strukturen på sosiale medier medfører en særdeles liten grad av identifikasjonsfare mellom arbeidstaker aktiviteter gjennom personlige profiler og virksomheten vedkommende jobber i. Bedrifter har i stor grad egne profiler noe som medfører et tydeligere skille mellom bedriften og deres ansatte, nettopp ved at ytringene fremsettes på forskjellige sider.

Det er likevel vanlig å ha informasjon om hvor man jobber på sin personlige profil, og denne informasjonen kommer automatisk frem når arbeidstaker diskuterer i kommentarfeltet f.eks. på VG.no. Spørsmålet blir dermed om dette utgjør konkrete nok holdepunkter for å konstatere identifikasjonsfare mellom ytringen og virksomheten.

Sivilombudsmannens *sak 2009/2770* kan - i mangel av rettspraksis som omhandler spørsmålet direkte – fungere som en pekepinn på hvordan rettstilstanden er.<sup>157</sup> Saken omhandlet en ansatt som hadde publisert en kronikk i en avis med et innhold som arbeidsgiver mente at medførte et brudd på lojalitetsplikten. Under kronikken ble det opplyst om hvor han jobbet og hvilken stilling vedkommende hadde, samt utdannelsesgrad. Arbeidsgiver anførte at dette medførte en tilknytning mellom innholdet i artikkelen og virksomheten, noe sivilombudsmannen ikke var enig i. Andre momenter, som f.eks. innholdet i kronikken, As stilling m.m., medførte liten identifikasjonsfare, og det var derfor ikke nok at det kun stod opplyst hvor vedkommende jobbet.

Legges sivilombudsmannens uttalelse til grunn er det altså ikke nok til å skape identifikasjonsfare at det fremkommer hvor vedkommende jobber, og arbeidsgiver kan derfor ikke reagere for ytringer i sosiale medier kun med dette som argument. Rettskildeværdien av sivilombudsmannens uttalelser er derimot ikke veldig høy, og det kan derfor ikke legges endelig til grunn før det er avgjort i høyere rettsinstanser.

Uttalelser fra Den svenske Arbetsdomstolen trekker imidlertid i samme retning som overnevnte sak fra sivilombudsmannen.<sup>158</sup> Dommeren la i dette tilfelle vekt på at det i dagens

---

<sup>157</sup> Se også bl.a. SOMB-2004-18 og SOM-2009-2770 hvor tilsvarende ble lagt til grunn

<sup>158</sup> AD 2012 nr. 25

samfunn var vanlig å ha informasjon om arbeidssted på sine private sosiale medier, og at dette derfor ikke kunne være nok til å skape identifikasjonsfare.

Til slutt må det presiseres at arbeidstakers stilling også kan medføre en utvidet ytringsfrihet for arbeidstakeren. Dette gjelder særlig for ansatte ved universiteter og høyskoler som gjennom sine arbeidsoppgaver skal bidra til en offentlig og kritisk debatt.<sup>159</sup>

### **3.2.6 Hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt**

#### **3.2.6.1 Hensynet til allmennheten**

Hensynet til allmennheten er et viktig moment i lojalitetsvurderingen da dette er ett av hensynene bak ytringsfrihetens begrunnelser. Dette medfører at det skal mye til for å sanksjonere mot en ytring som er av stor interesse for allmennheten, noe som kommer særskilt frem av Grl. § 100 tredje ledd.

I utgangspunktet skilles det ikke mellom ytringer fremsatt av offentlig eller privat ansatte, da hensynet til allmennheten i stor grad gjør seg gjeldende på begge områdene. Forskjeller kan likevel tenkes. Som påpekt i forarbeidene til varslingsreglene i arbeidsmiljøloven vil f.eks. ikke allmennheten ha samme legitime interesse i kunnskap om ufornuftig bruk av private midler som tilsvarende kunnskap om offentlige midler.<sup>160</sup>

Hensynet til allmennheten kan også tilsi at innehavere av visse stillinger må tåle en større begrensning i deres adgangen til å fremsette ytringer, både i og utenfor arbeidstiden. Dette gjelder særlig stillinger som krever tillitt i befolkningen, f.eks. ansatte i politiet.<sup>161</sup>

Dette er et hensyn som ofte gjør seg gjeldende ved varslinger. Som nevnt i punkt 3.2.4.3 er ikke sosiale medier i utgangspunktet egnet for å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, men unntak kan tenkes. Arbeidstaker bør derfor, før ytringen fremsettes i sosiale medier, vurdere grundig om en mindre inngripende varslingsmetode vil være like hensiktsmessig. Hvis varslingen ikke er forsvarlig kan dette medføre at terskelen for illojalitet lettere er oversteget.

---

<sup>159</sup> Jf. lov universiteter og høyskoler § 1-3 bokstav d og f og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18

<sup>160</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16

<sup>161</sup> Jf. LB-2017-35146



Hensynet til allmennheten medfører også at informasjon om personkonflikter ikke i like stor grad er beskyttet av ytringsfriheten. Det skal derfor mindre til for at arbeidsgiver kan sanksjonere mot slike ytringer.

### **3.2.6.2 Den ansattes hensikt**

I *St.meld. nr. 26 (2003-2004)* kommer det frem at «*formålet med ytringen kan ha selvstendig betydning for lojalitetsvurderingen*». Dette medfører at uttalelser som har til formål å skade arbeidsgiver, eller fremme egne interesser på bekostning av arbeidsgiverens, lettere vil komme i strid med lojalitetskravet.<sup>162</sup>

Det vil likevel medføre vanskeligheter dersom arbeidstakere må godtgjøre at deres ytringer er helt uten hensyn til seg selv,<sup>163</sup> da slike ytringer ofte kan ha blitt utløst av misnøye på arbeidsplassen til tross for at innholdet avdekker forhold som er av allmenn interesse. I *Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)* kommer det frem at en «*bør være varsom med å legge for stor vekt på arbeidstakerens motiv*», og begrunner dette synspunktet ut fra hensynene som ligger bak det styrkede vernet i Grl. § 100.

Det er viktig at hensynet til allmennheten ikke kommer i skyggen av arbeidstakers motiv, og jeg legger til grunn at dette momentet i hovedsak bør ha en perifer rolle i lojalitetsvurderingen.<sup>164</sup> Dette må også gjelde for ytringer i sosiale medier, til tross for at terskelen for illojalitet i utgangspunktet er lavere for ytringer som fremsettes i slike forum når varslingsmetoder med mindre skadepotensiale kunne ha ført til et tilsvarende resultat.

## **3.3 Er den ellers illojale ytringen beskyttet av ytringsfriheten?**

Ved vurderingen av om arbeidstakers ytringer er lovlige må arbeidsgivers behov for lojale arbeidstakere veies opp mot hensynene bak ytringsfriheten. Det er altså ikke bare hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver som spiller inn i avveiningen. Hensynet til samfunnets behov for informasjon og åpen debatt, og da særlig behovet for bidrag fra dem som har kunnskap om

---

<sup>162</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105

<sup>163</sup> Elvestad s. 140

<sup>164</sup> Se LH-2011-81291 hvor arbeidstakers gode intensjon ble tillagt vekt som et tilleggsmoment for at varsling var rettmessig.

det aktuelle emnet, må også tillegges vekt.<sup>165</sup> For arbeidstaker er det først og fremst behovet for å kunne delta og ytre seg på lik linje med andre i den offentlige debatt som gjør seg gjeldende.<sup>166</sup> Dette kommer tydelig frem i stortingsmeldingen som ble utarbeidet i forbindelse med endringen i Grl § 100.<sup>167</sup>

Ved å gjennomføre lojalitetsvurderingen i punkt 3.2 vil arbeidstakers grad av illojalitet konstateres, som deretter vil kunne vektes opp mot ytringsfrihetens begrunnelser. Det er den sistnevnte vurderingen som skal drøftes i det følgende. Det er derimot ikke gitt den må deles i to vurderinger – det er fullt mulig å foreta begge vurderingene under ett.

Hensynene bak ytringsfriheten er (1) sannhetssøken, (2) individets frie meningsdannelse og (3) demokratiet, jf. punkt 2.1.1.2. Det legges stor vekt på samfunnets og borgernes meningsutveksling som virkemiddel for å opprettholde og videreutvikle et demokratisk samfunn. Det skal derfor mye til for at ytringer som er av allmenn interesse anses illojale, jf. Grl. § 100 tredje ledd. Inngrep i ytringsfriheten på bakgrunn av ytringer som i utgangspunktet kan sies å være av allmenn interesse er derimot ikke helt utelukket. I lagmannsrettens avgjørelse i 2017 angående ytringer i sosiale medier fremsatt av en politimann fremhevet retten at arbeidsgivers behov for å reagere ut fra hensynet til den nødvendige tillitten til politiet tilsa et nødvendig inngrep i ytringsfriheten, til tross for at noen av ytringene var av politisk karakter.<sup>168</sup>

Ytringer som savner allmenn interesse er derfor ikke i like stor grad beskyttet at ytringsfriheten, men også her er det et visst rom for meningsytringer som er tilbørlige i formen, jf. punkt 3.2.3.1.

Ytringsfriheten vil også gi en sterk beskyttelse mot ytringer som fremsettes som ledd i legitime interessekonflikter mellom ansatte og arbeidsgiver.<sup>169</sup> I *Fuentes Bobo mot Spania* fremgår det at til del grove personangrep mot virksomhetens ledelse kan være beskyttet av ytringsfriheten på bakgrunn av en legitim interessekonflikt mellom partene.

---

<sup>165</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

<sup>166</sup> I.c.

<sup>167</sup> Ibid. s. 110

<sup>168</sup> LB-2017-35146

<sup>169</sup> Eggen (2008) punkt 4

Informasjon som allerede er offentlig tilgjengelig vil særdeles sjeldent føre til illojalitet, til tross for at informasjonen kan skade arbeidsgivers legitime interesser.<sup>170</sup> I tvilstilfeller er uansett slike ytringer sterkt beskyttet gjennom både offentlighetsloven, Grl. § 100 femte ledd og Grl. § 112 m.m..

Til slutt må det også foretas en proporsjonalitetsvurdering i henhold til hvilke inngrep som er nødvendig for å ivareta de hensynene som tilsier en begrensning.<sup>171</sup> Dersom arbeidsgiver kan oppnå samme resultat med mindre inngripende virkemidler, må disse benyttes.

---

<sup>170</sup> Eggen (2008) punkt 4

<sup>171</sup> Elvestad s. 130

## 4 Avsluttende bemerkninger

Arbeidstakere har i utgangspunktet samme rett til å fremsette ytringer som alle andre, og denne retten er strekt beskyttet gjennom både Grl. § 100 og EMK art. 10. Det skal derfor mye til for å begrense ytringsfriheten.

Den ulovfestede lojalitetsplikten kan likevel medføre begrensninger i arbeidstakers adgang til å fremsette ytringer, men lovligheten av et slikt inngrep må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Vurderingen beror på skjønnsmessige momenter, som igjen må vektles opp mot ytringsfrihetens begrunnelser. Dette medfører at det ikke kan konstateres en generelt større begrensning for arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier.

Ytringsfriheten er i utgangspunktet medienøytral, men valg av forum kan medføre varierende krav til den form og uttrykksmåte som benyttes.<sup>172</sup> For ytringer fremsatt i sosiale medier vil dette medføre at momentene i lojalitetsvurderingen i noen tilfeller må vektles annerledes enn ved en tilsvarende vurdering av ytringer fremsatt i andre fora. Dette gjelder spesielt for spredningsfaren som trolig vil medføre et strengere krav til aktsomhet ift. form og innhold, og for kritiske ytringer fremsatt i sosiale medier om kollegaer som lettere vil kunne medføre en arbeidsrettslig sanksjon enn for tilsvarende ytringer fremsatt internt.

Til tross for at det kan hevdes at ytringer i sosiale medier ofte bærer preg av å være muntlige og spontane – som i noen tilfeller har medført et lempeligere krav til innholdet i ytringen ved den generelle lojalitetsvurderingen – kan dette momentet, etter min oppfatning, ikke generelt legges til grunn for ytringer i sosiale medier, jf. punkt 3.2.4.4

Identifikasjonsfaren mellom virksomheten og innholdet på arbeidstakers profil i sosiale medier er svært liten. Dette gjelder til tross for slike profiler ofte inneholder informasjon om hvor vedkommende jobber. Bakgrunnen for dette er måten sosiale medier er strukturert på, og at det til stadighet blir vanligere for bedrifter å ha egne profiler. Det skal derfor mye til for at arbeidstakers ytringer er illojale kun basert på identifikasjonsfaren. Dette gjelder derimot ikke hvis arbeidstakers stilling medfører en særlig tilknytning til virksomheten som gjør det vanskelig å unngå identifikasjon.

---

<sup>172</sup> Rt. 1969 s. 112

Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten gjennom sosiale medier vil i de fleste tilfeller medføre illojalitet. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstaker først har forsøkt varslingsmetoder med mindre skadepotensial uten at dette har ført til endringer, eller hvis arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at andre varslingsmetoder ikke vil føre frem. Den ansattes hensikt vil, spesielt ved varsling gjennom sosiale medier, ofte også medføre at illojalitet lett vil oppstå. Bakgrunnen for dette er at hensikten ved en slik valgt varslingsmetode ofte vil være et ønske om å skade virksomheten/enkeltpersoner i virksomheten. Den ansattes hensikt kan likevel ikke tillegges for stor vekt, da et slikt fokus ofte går på bekostning av hensynet til allmennheten jf. punkt 3.2.6.2.

Den juridiske vurderingen av ytringer fremsatt i sosiale medier må dermed vektles annerledes for noen av de gjennomgåtte momentene i lojalitetsvurderingen. Forskjellen kan likevel ikke sies å være vesentlig.

Til tross for at en ytring kan fremstå som illojal, må arbeidsgiver behov vike dersom hensynene til allmenheten og/eller arbeidstaker veier tyngre, jf. punkt 3.3. Dette gjelder først og fremst ytringer av allmenn interesse, ytringer som fremsettes som ledd i legitime interessekonflikter mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver, og for informasjon som allerede er offentlig tilgjengelig.

# Litteraturliste

## Lovgivning

- |      |   |
|------|---|
| 1814 | Kongeriket Norges Grunnlov av 17. mai 1814  |
| 1999 | Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 |
| 2005 | Lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005  |
| 2005 | Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)                            |
| 2006 | Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova)                              |

## Internasjonale regelverk

- |     |  |
|-----|--|
| EMK | Den europeiske menneskerettskonvensjonen, Roma, 4. november 1950 |
| SP  | Konvensjon om politiske og sivile rettigheter, 16. desember 1966 |

## Norske lovforarbeider

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| NOU 1999: 27               | «Ytringsfrihed bør finde Sted» |
| Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) | Om lov om endringer i          |

Prop.72 L (2016-2017)

arbeidsmiljøloven (varsling)

Endringer i arbeidsmiljøloven  
(varsling og arbeidstid)

NOU 2004:5

Arbeidslivslovutvalget

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

Om lov om arbeidsmiljø,  
arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven)

## **Stortingsdokumenter**

St. meld. nr. 26 (2003-2004)

Om endring av Grunnloven § 100

Stortinget – Møte torsdag den  
30. september 2004 kl. 10.10

Sak nr. 1 (møtereferat)

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

Innstilling fra kontroll- og  
konstitusjonskomiteen om endring  
av Grunnloven § 100

## **Norsk rettspraksis**

### **Høyesterettsavgjørelser**

HR-2018-73-U

Rt. 2005 s. 518

Rt. 1997 s. 1821

Rt. 1979 s. 770

«Sporveissaken»

Rt. 2003 s. 1614

«Telenor Mobil»

Rt. 2002 s. 764

Rt. 2011 s. 1011

Rt. 1959 s. 900

Rt. 2009 s. 685

«Webredaktør»

HR-2016-2286-A

Rt. 2000 s. 1602

«Nøkk-dommen»

Rt. 1969 s. 112

Rt. 1982 s. 1729

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1993 s. 300

Rt-1982-1729

Rt. 2005 s. 518

### **Lagmannsrettsavgjørelser**

LB-2017-35146

LB-2004-15694

RG-2002-780

LH-2016-164451

LH-2011-81291

LB-2010-142629

### **Andre myndigheters praksis**

SOMB-2006-11

SOMB-2007-32

SOMB-2003-13



SOM-2015-1206	Uttalelse: Tilrettevisning av ansatt på bakgrunn av ytringer i media – ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt
SOMB-2005-17	
SOMB-2009-2770	
SOMB-2002-66	«Qvigstad»
SOM-2014-91	
SOMB-2004-18	

### **Internasjonale rettsavgjørelser**

	Application number
Case of the Sunday Times v. the United Kingdom (No.2)	13166/87
Case of Handyside v. the United Kingdom	5493/72
Case of Guja v. Moldova	14277/04
Case of Fuentes Bobo v. Spain	39293/98
Case of Wojtas-Kaleta v. Poland	20436/02
Case of the Sunday Times v. the United Kingdom (No.1)	6538/74
Case of Rommelfanger v. the federal republic of Germany	12242/86
Case of Sorguc v. Turkey	17089/03
Case of Eweida and others v. The United Kingdom	48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10

Case of Palomo Sánchez and others v. Spain

28955/06, 28957/06, 28959/06 and  
28964/06

## **Svensk rettspraksis**

AD 2012 nr. 25

## **Dansk rettspraksis**

FV 2010.0129

FV 2013.0022

## **Litteratur**

### **Bøker og artikler**

Eggen, Kyrre

*Ytringsfrihet* (Oslo 2002)

Olsen, Audun

«Ansattes ytringsfrihet i sosiale medier», *Tidsskriftet Arbeidsrett*, 2014 s. 250-265

Eggen, Kyrre

«Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?», *Tidsskriftet Arbeidsrett*, 2004 s. 2-23

Nygaard, Nils

*Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave (Bergen 2004)

Andersen, Kristen

*Fra arbeidslivets rett* (Oslo 1967)

Eggen, Kyrre

«Ansattes ytringsfrihet», *De nordiske Juristmøter*, 2008 s. 123-

- Høgberg, Benedikte Moltumyr ««Nye» Grunnloven § 100», *Tidsskriftet Lov og Rett*, 2006 s. 463-484
- Wessel-Aas, Jon *Jus og sosiale medier*, 2. utgave (Oslo 2015)
- Møse, Erik *Menneskerettigheter*, 3. opplag (Oslo 2004)
- Borvik, Bjørnar *Personvern og ytringsfriidom* (Oslo 2011)
- Storeng, Nils mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4. utgave (Oslo 2016)
- Elvestad, Maren «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold», *Tidsskriftet Arbeidsrett*, 2011 s. 130-142
- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, 3. utgave (Oslo 2013)
- Fanebust, Arne *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utgave (Oslo 2001)
- Nazarian, Henriette *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold* (Oslo 2007)

### **Internettider**

- Ipsos' SoMe-tracker Q4'17 <https://www.ipsos.com/nb-no/ipsos-some-tracker-q417> (lastet ned 19.01.2018)

Bilde av norske Daniel (13) spredt på nett

[https://www.nettavisen.no/nyheter/daniel-\(13\)-trodde-frre-enn-1000-ville-dele-bildet---na-er-det-delt-av-22000-pa-en-kveld/3423144736.html](https://www.nettavisen.no/nyheter/daniel-(13)-trodde-frre-enn-1000-ville-dele-bildet---na-er-det-delt-av-22000-pa-en-kveld/3423144736.html) (lastet ned 08.02.2018)

Hovedavtalen 2014 – 2017 LO-NHO

[https://www.lo.no/Documents/Lonn\\_og\\_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf](https://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf)  
(lastet ned 10.05.2018)