

Arbeidstakeres ytringsfrihet på sosiale medier

**Balansen mellom ytringsfrihet og arbeidstakeres lojalitetsplikt,
med vekt på ytringer fremsatt på sosiale medier**

Kandidatnummer: 27

Antall ord: 14 741



JUS399

Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 10.12.18

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
1.1	Presentasjon av tema	4
1.2	Avgrensning	5
1.3	Begrepsavklaring.....	6
1.4	Rettskilder og metode.....	7
1.5	Avhandlingens videre struktur	8
2	Arbeidstakeres ytringsfrihet	9
2.1	Arbeidstakeres ytringsfrihet etter Grl. § 100.....	9
2.2	Arbeidstakeres ytringsfrihet etter EMK art. 10.....	11
2.3	Den materielle ytringsfrihetens betydning i arbeidsforhold.....	13
3	Arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten	15
3.1	Kort om arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten	15
3.2	Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold	15
4	Lojalitetsvurderingen – forutsetninger	18
4.1	Når aktualiseres lojalitetsvurderingen?	18
4.2	Arbeidstaker må ha ytret seg.....	18
4.2.1	Utgangspunktet etter Grl. § 100 og EMK art. 10.....	18
4.2.2	«Likerklikk» på sosiale medier.....	19
4.2.3	«Vennskap» på sosiale medier.....	20
4.3	Ytringen må ha et skadepotensiale.....	21
4.4	Ytringen bør være offentlig.....	23
5	Lojalitetsvurderingen – helhetsvurderingen	25
5.1	Hva inngår i helhetsvurderingen?	25
5.2	Spredningsfare.....	25
5.3	Ytringens meningsinnhold	26
5.3.1	Fakta- og meningsytringer	26
5.3.2	Kravet til aktsom god tro	28
5.3.3	Ubehagelige eller ekstreme ytringer	28
5.4	Fare for identifikasjon	30
5.5	Den ansattes stilling eller posisjon	31
5.6	Fare for assosiasjon	33
5.7	Ytringens form	34
5.8	Valg av mottakerkrets	35
5.9	Hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt.....	36
6	Noen særproblemstillinger	38
6.1	Bakgrunnen for problemstillingene.....	38
6.2	Ansattes ytringsfrihet i privat og offentlig sektor	38
6.3	Forholdet mellom ytringsfriheten og arbeidsgivers styringsrett.....	41

7	Avslutning	43
7.1	Endrer sosiale medier den ulovfestede lojalitetsplikten?	43
7.2	Bør den ulovfestede lojalitetsplikten lovfestes?	44
8	Litteraturliste	46
8.1	Lov	46
8.2	Traktater	46
8.3	Forarbeider	47
8.3.1	Stortingsmeldinger	47
8.3.2	Norsk offentlige utredninger (NOU)	47
8.3.3	Preposisjoner	47
8.3.4	Høringer	47
8.3.5	Forvaltningslingsdokumenter	47
8.4	Rettspraksis	48
8.4.1	Høyesterett	48
8.4.2	Menneskerettskommisjonen	49
8.4.3	Menneskerettsdomstolen (EMD)	49
8.4.4	Lagmannsretter	51
8.4.5	Arbeidsretten	51
8.4.6	Forvaltningspraksis	51
8.5	Bøker	52
8.6	Tidsskrift	53
8.7	Nettartikler	54

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema

Sosiale medier er blitt det 21. århundrets store kommunikasjonsmiddel. Ifølge tall fra Statistisk Sentralbyrå bruker mer enn 80 prosent av Norges befolkning sosiale nettverkstjenester slik som Facebook, Twitter og LinkedIn.¹ Svært mange av disse brukerne er også arbeidstakere. Sosiale medier har gitt nye og større muligheter til å ytre seg, og man er bare få tastetrykk fra å dele meninger og opplysninger til mange brukere. Sammenlignet med redaktørstyrte medier der man er forpliktet til å følge etiske presseregler, er det få føringer på hva som er sosialt akseptabelt å ytre seg om på sosiale medier. Dette har også skapt debatt om ansattes bruk av sosiale medier opp mot lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

Det finnes foreløpig ikke mye rettspraksis om ansattes ytringer på sosiale medier. Bakgrunnen for dette er usikkert. Det kan skyldes at sosiale medier fortsatt er relativt nytt eller at ansatte ikke tør å ytre seg i frykt for sanksjoner fra arbeidsgiver. Det finnes imidlertid flere interessante tilfeller fra mediene. Et nylig eksempel er da Fremskrittspartipolitiker og tidligere medlem av Nobelkomiteen Inger-Marie Ytterhorn, på Facebook kommenterte at «kronisk» norske borgere er bedre skikket til å lede 17.mai-komiteen enn innvandrere.² Utsagnet til Ytterhorn skapte sterke reaksjoner hos befolkningen og hennes egne partikolleger. At kommentaren også skapte reaksjoner hos finansminister og Fremskrittspartileder Siv Jensen, kan til en viss grad sammenlignes med at arbeidsgiver tar avstand fra sine ansattes meninger. Et aktuelt spørsmål er hvor langt ansatte kan ytre seg på sosiale medier, før det går på bekostning av arbeidsgivers virksomhet.

Selv om sosiale medier har gjort det enklere å ytre seg, har det i de siste årene også vært fokus på at ansattes ytringsfrihet, særlig i offentlig sektor, i praksis ikke fungert i tråd med regelverket.³ Dette aktualiserer også spørsmålet om det er behov for lovfestede regler om ansattes lojalitetsplikt. Temaet for denne avhandlingen er å redegjøre for grensedragningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold. Målsetningen er å undersøke hvordan sosiale medier innvirker på lojalitetsvurderingen.

¹ <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/fire-av-fem-nordmenn-bruker-sosiale-medier>, sitert: 13.11.18

² https://akersposten.no/index.php?page=vis_nyhet&NyhetID=2881, sitert: 13.11.18

³ <https://forskning.no/2017/07/offentlig-ansatte-knebles-ulovlig>, sitert: 05.12.18

1.2 Avgrensning

Ytringsfriheten er vid og har mange aspekter. I denne avhandlingen er hovedvekten den klassiske ytringsfriheten,⁴ da det er retten til å meddele *informasjon og meninger* som er mest interessant for problemstillingen. Andre aspekter ved ytringsfriheten, slik som retten til informasjon, taushet, innsyn m.m. blir ikke behandlet. Videre foretas det ikke inngående redegjørelser av rettstilstanden for ulike typer ytringer, eksempelvis politiske, blasfemiske, og religiøse ytringer.

Selv om både arbeidsgivere og arbeidstakere har en lojalitetsplikt, er det kun *arbeidstakeres lojalitetsplikt* som er temaet i avhandlingen. Det er som oftest slike tilfeller som i praksis aktualiserer potensielle brudd på lojalitetsplikten.⁵ Det interessante er brudd på lojalitetsplikten under arbeidsforholdet. Avhandlingen vil derfor ikke behandle lojalitetsbrudd som skjer etter arbeidsforholdets opphør.

Det tas ikke stilling til eventuelle reaksjoner ilagt arbeidstaker ved brudd på lojalitetsplikten. Rettspraksis der lojalitetsbrudd har medført reaksjoner, eksempelvis avskjed, oppsigelse og irrettesettelser, er likevel relevant for den nærmere grensdragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Det må bemerkes at domstolene ikke alltid skiller tydelig mellom spørsmålet om brudd på lojalitetsplikten og virkningen av bruddet. Det kan derfor knyttes noe usikkerhet til hvilke momenter som gjelder i vurderingen av ulike sanksjoner og hvilke som gjelder for selve lojalitetsbruddet. Denne avhandlingen søker ikke å problematisere dette, og forutsetter at vurderingene er sammenfallende.

Kjernen i avhandlingen er den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Det avgrenses derfor i utgangspunktet mot lov- og avtalefestet lojalitetsplikt, eksempelvis lojalitetsplikt ved involvering i konkurransevirkosomhet,⁶ lojalitetsplikt fastsatt i arbeidskontrakten eller lojalitetsplikt etter reglene om varsling i arbeidsmiljøloven.⁷ Enkelte lovfestede regler, med tilhørende forarbeider, er imidlertid tatt med for å vise til sammenhenger i regelverket og for å sette temaet i et større perspektiv.

⁴ NOU 1999: 27 s. 240

⁵ Alexander N. Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne J. Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2017 s. 244

⁶ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 14A

⁷ Arbeidsmiljøloven kapittel 2A

1.3 Begrepsavklaring

Enkelte begreper har en fremtredende plass i avhandlingen, noe det i korthet gjøres rede for i denne delen. Begrepet *ytring* forstås i denne avhandlingen som en del av ytringsfriheten. I forarbeidene til Grl. § 100 er begrepet definert som «formidling av informasjon og ideer (meninger)»,⁸ og omfatter både skriftlig og muntlig meddelelse. Begrepet blir nærmere redegjort for underveis i avhandlingen.

Med begrepet *arbeidstaker* benyttes den tradisjonelle forståelsen «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» som er lagt til grunn i arbeidsmiljøloven § 1-8 første avsnitt. I denne avhandlingen vil alle typer arbeidstakere bli benyttet uavhengig av stillingsbeskrivelse eller posisjon. Det skilles heller ikke mellom begrepene «ansatt» og «arbeidstaker», og begrepene blir brukt om hverandre.

Med begrepet *arbeidsgiver* refereres det til en avtalemotpart. Forståelsen lagt til grunn i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre avsnitt, første setning om «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», sammenfaller med forståelsen lagt til grunn i denne avhandlingen. Både offentlige og private arbeidsforhold omfattes, og begrepet «virksomhet» forstås i denne fremstillingen som synonymt med arbeidsgiverbegrepet.

Lojalitetsvurderingen er et sentralt begrep i denne fremstillingen. Begrepet blir brukt om den vurderingen domstolene foretar, herunder avveieingen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Selve lojalitetsvurderingen beror på en rekke momenter, som blir nærmere redegjort for i avhandlingens *del 5*.

Begrepet *sosiale medier* forstås som «nettsider og apper som tilrettelegger for å skape og dele innhold, og å delta i sosiale nettverk».⁹ I medievitenskap kjennetegnes sosiale medier som nettverkstjenester der man kan opprette offentlige eller delvis offentlige profiler, knytte kontakt med andre brukere som man har en relasjon eller kobling til, og via denne koblingen få oversikt over den siste aktiviteten til brukerne.¹⁰ Typiske sosiale nettverk er Facebook, Twitter og LinkedIn. I denne avhandlingen avgrenses det heller ikke mot kommentarfelt i nettaviser.

⁸ NOU 1999: 27 s. 26

⁹ https://snl.no/sosiale_medier, sitert: 15.09.18

¹⁰ Ida Aalen, *En kort bok om sosiale medier*, Bergen 2013 s. 16

1.4 Rettskilder og metode

Grensedragningen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikten i arbeidsforhold består av både lovfestet og ulovfestet rett. Da vernet om yringsfriheten er en konstitusjonell rettighet og en menneskerettighet, er Grunnloven (heretter Grl.) § 100¹¹ og den europeiske menneskerettskonvensjonen artikkel (heretter EMK art.) 10 sentrale rettslige utgangspunkter.¹² Videre er lovforarbeidene til Grl. § 100 både omfattende og utførlige. Særlig NOU 1999: 27 «Yringsfrihet bør finde Sted» og St.meld nr. 26 (2003-2004) om endring av Grunnloven § 100, anses som tungtveiende rettskildefaktorer for forståelsen av yringsfrihetens grenser i arbeidsforholdet.

Denne avhandlingen retter seg ikke inn mot lovfestede innslag av lojalitetsplikten. Dermed har ordinær lovgivning en mindre sentral rolle. Enkelte spesiallover med tilhørende forarbeider, herunder arbeidsmiljøloven og statsansatteloven,¹³ er imidlertid relevante for å vise til enkelte lovfestede innslag av lojalitetsplikten og for å redegjøre for sammenhenger i regelverket.

Den ulovfestede lojalitets- og troskapsplikten i arbeidsforhold er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, lagt til grunn i rettspraksis.¹⁴ Rettspraksis fra Høyesterett utgjør følgelig den mest sentrale rettskildefaktoren for redegjørelsen av lojalitetsplikten, og for grensedragningen mellom yringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Høyesterett har i stor grad bygget sine uttalelser på internasjonal rett. Dermed er også avgjørelser fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (heretter EMD) er en sentral rettskildefaktor.

Videre er underrettspraksis, særlig praksis fra lagmannsrettene og enkelte innslag fra Arbeidsrettsdomstolen, sentrale rettskildefaktorer for å forstå det rettslige innholdet i lojalitetsvurderingen. Sivilombudsmannen har også kommet med flere uttalelser om offentlige ansattes yringsfrihet som er relevant for problemstillingen.

Foreløpig er det svært lite rettspraksis som regulerer forholdet mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt på *sosiale medier*. Juridisk litteratur er dermed et viktig bidrag for å få frem hvilken innvirkning sosiale medier kan ha for balansen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Dette blir supplert med eksempler som er blitt omtalt i mediene. Samtidig er

¹¹ Lov 17. mai 1814 om Kongerikets Grunnlov (Grunnloven)

¹² Lov 4. november 1950 om den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK)

¹³ Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

¹⁴ Rt. 1990 s. 607 (s. 614)

hensynene bak både yringsfriheten og lojalitetsplikten bærende for avveiningen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold.

Til slutt må det bemerkes at formålet med avhandlingen er finne frem til gjeldende rett («de lege lata») via en rettsdogmatisk metode.¹⁵ Samtidig vil det være aktuelt å foreta noen betraktninger om hvordan rettstilstanden bør være («de lege ferenda»), for å ha et fremtidsrettet blikk på problemstillingen.

1.5 Avhandlingens videre struktur

Avhandlingen består av totalt syv deler. Del 2 redegjør for arbeidstakeres yringsfrihet både etter nasjonal og internasjonal rett, mens del 3 tar for seg enkelte arbeidsrettslige inngrep i yringsfriheten, med hovedfokus på den ulovfestede lojalitets- og troskapsplikten i arbeidsforhold. Del 4 presenterer noen forutsetninger som må være tilstede for at det er aktuelt å gå inn i lojalitetsvurderingen. Del 5 tar for seg selve helhetsvurderingen, der det redegjøres for de ulike momentene som kan inngå i helhetsvurderingen og hvilken betydning momentene har på sosiale medier. Del 6 omhandler enkelte særproblemstillinger knyttet til ansattes yringsfrihet, herunder om det eksisterer et prinsipielt skille mellom offentlig og privat ansattes lojalitetsplikt, og hvordan arbeidsgivers styringsrett påvirker ansattes yringsfrihet. Del 7 vurderer om sosiale medier endrer lojalitetsvurderingen, og drøfter om lojalitetsplikten bør lovfestes.

¹⁵ Carl A. Fleischer, *Rettskilder og metode*, Oslo 1998 s. 212

2 Arbeidstakeres ytringsfrihet

2.1 Arbeidstakeres ytringsfrihet etter Grl. § 100

Arbeidstakeres ytringsfrihet utledes av Grl. § 100 og EMK art. 10. Denne delen redegjør for ytringsfriheten etter nasjonal og internasjonal rett, og hvilken betydning ytringsfriheten har i arbeidsforhold.

Ytringsfriheten er en fundamental rettighet. Etter Grl. § 100 heter det at ytringsfrihet skal finne sted og at «[i]ngen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt (...) opplysninger, ideer og budskap».¹⁶ Ved revisjonen av Grl. § 100 var oppfatningen at det ikke var hensiktsmessig å innta særlige regler om arbeidstakeres ytringsfrihet i Grunnloven.¹⁷ Arbeidstakere nyter dermed tilsvarende vern av ytringsfriheten som enhver borger i det norske samfunn.

Utgangspunktet etter Grl. § 100 tredje avsnitt er at «[f]rimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver». Ordlyden «enhver» favner vidt og omfatter privatpersoner og juridiske personer.¹⁸ Det kan også utledes av ordlyden at bestemmelsen kan påberopes overfor enhver utøvelse av myndighet som offentlige myndigheter foretar seg. Før revisjonen av Grl. § 100 var det uklart hvem som kunne bli holdt ansvarlig for krenkelser av ytringsfriheten.¹⁹ Etter revisjonen ble det klargjort at bestemmelsen er ment å verne mot både offentlige og private inngrep i ytringsfriheten.²⁰ Bestemmelsen kan dermed påberopes overfor både offentlige og private arbeidsgiveres krenkelser av sine ansattes ytringsfrihet. Etter Grl. § 100 tredje avsnitt avgrenses det heller ikke mot inngrep som har hjemmel i privat autonomi.²¹ Dette innebærer at arbeidsrettslige avtaler kan settes til side dersom de er i strid med Grl. § 100.

Det følger av Grl. § 100 andre avsnitt, første setning at enhver har rett til å ytre seg «med mindre det lar seg forsvare opp mot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse». Ytringsfrihet er utgangspunktet og hovedregelen, og ordlyden tilsier at inngrep i ytringsfriheten krever særskilt begrunnelse. Det er en høy terskel

¹⁶ Grl. § 100 første avsnitt og andre avsnitt, første setning

¹⁷ NOU 1999: 27 s. 128 og St. meld nr. 26 (2003-2004) s. 100

¹⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 182

¹⁹ Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet*, Oslo 2002 s. 124

²⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 39

²¹ Ibid.

for å gjøre inngrep, og lar seg forsvare dersom det foreligger svært gode grunner. Det sentrale er at inngrepet ikke undergraver hensynene til sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Arbeidstakere bidrar i stor grad til ivaretagelsen av disse hensynene. Gjennom sin kompetanse og erfaring, vil arbeidstakere gi befolkningen større innsikt i spørsmål av allmenn interesse og sikre en kritisk og veloverveid debatt innenfor ulike fag- og yrkesområder.²² Kunnskapen arbeidstakere har vil også kunne gi det enkelte individ større innsikt på områder som den ellers ikke vil ha forutsetning for å tilegne seg kunnskap om.²³

I tillegg til at inngrep må ivareta hensynene bak Grl. § 100, så kreves det hjemmel. Det følger av bestemmelsen at «[d]et rettslige ansvar [for inngrep] bør være foreskrevet i lov».²⁴ Ifølge lovens forarbeider skal ordlyden «bør» forstås som «skal».²⁵ Tidligere var det usikkert om inngrep måtte være hjemlet i lov, eller om sedvanerett utgjorde en tilstrekkelig inngrepshjemmel. Siden lojalitetsplikten er ulovfestet, har hjemmelskravet betydning for ytringsfrihetsvernet til arbeidstakere. Kravet om forankring i lov følger i utgangspunktet av legalitetsprinsippet, som forenklet innebærer at inngrep i borgernes rettssfære krever hjemmel i lov.²⁶ Dette kravet må likevel nyanseres ut fra om den sedvanerettslige regelen er allment kjent og anvendt av domstolene, og om regelen har et klart og avgrenset innhold.²⁷ Det er uttrykkelig presisert i forarbeidene til Grl. § 100 at den ulovfestede lojalitetsplikten kan utgjøre en legitim innskrenkning i Grl. § 100.²⁸

Grunnlovsendringen i 2004 innebar en styrking av arbeidstakeres ytringsfrihet.²⁹ Bakgrunnen for dette er at grensen for arbeidstakernes ytringsfrihet nå beror direkte på en tolkning av Grl. § 100. Hvilke ytringer som er vernet beror i utgangspunktet på en avveining av hensynene bak ytringsfrihetsvernet opp mot de hensyn som begrunner inngrep i vernet.³⁰ Jo sterkere hensynene gjør seg gjeldende i det konkrete tilfellet, jo sterkere vern nyter ytringen etter Grl. § 100.

²² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006 s. 207

²³ *Ibid.*

²⁴ Grl. § 100 andre avsnitt, siste setning

²⁵ NOU 1999: 27 pkt. 10.3.2.

²⁶ Kodifisert gjennom Grl. § 113

²⁷ NOU 1999: 27 s. 243

²⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100

²⁹ Høring 21.12.05 Arbeids- og Sosialdepartementet pkt. 4.2.5

³⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 101

2.2 Arbeidstakeres yringsfrihet etter EMK art. 10

I likhet med Grl. § 100 finnes det ikke særskilte regler om arbeidstakeres yringsfrihet etter internasjonal rett. Retten til yringsfrihet er imidlertid en menneskerettighet etter EMK art. 10 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (heretter SP) art. 19.³¹ Bestemmelsene er gjennom menneskerettsloven gitt forrang i norsk rett, slik at nasjonal lovgivning skal vike ved motstrid.³² Det er særlig EMK art. 10 som er interessant når det gjelder yringsfrihetens grenser i arbeidsforhold. Som følger av at internasjonal rettspraksis har konkretisert innholdet i EMK art. 10, er bestemmelsen langt mer velutviklet og nyansert sammenlignet med SP art. 19.³³ Avhandlingen begrenses derfor til EMK art. 10. Videre har Norge forpliktet seg til å sikre og respektere menneskerettighetene.³⁴ Nasjonale saker kan således klages inn for den europeiske menneskerettsdomstolen EMD, som har kompetanse til å avsi dommer som konvensjonsstatene må innrette seg etter.³⁵ Rettspraksis fra EMD utgjør dermed en sentral rettskilde og tolkningsfaktor ved klarlegging av innholdet i Grl. § 100.

EMK art. 10 er ulikt oppbygget enn Grl. § 100. Første avsnitt definerer rettigheten om yringsfrihet, mens bestemmelsens andre avsnitt gir uttrykk for hvilke begrensninger som kan foretas i yringsfriheten. Reglene i EMK art. 15, 16 og 17 tillater også ytterligere inngrep etter EMK art. 10 på visse vilkår, men disse nevnes ikke videre i avhandlingen. Ifølge EMK art. 10 andre avsnitt aksepteres inngrep såfremt de oppfyller tre kumulative vilkår. Inngrepet må for det første være «prescribed by law». Samtidig må inngrepet oppfylle et av bestemmelsenes uttømmende formål, der formålet om å verne «the protection of the reputation or rights of others» står særlig sentralt for inngrep i arbeidstakeres yringsfrihet.³⁶ Det er gjerne omdømme til virksomheter som tar skade av ansattes yringer. For det tredje må inngrepet være «necessary in a democratic society». Selv om EMK art. 10 uttrykker at hjemmelskravet må være «prescribed by law», aksepteres også ulovfestet rett som hjemmelskrav, så lenge regelen er tilgjengelig og tilstrekkelig presist formulert, på en slik måte at rettssubjektene har rimelig mulighet til å forutse sin rettsstilling.³⁷ Lovbegrepet beskrives dermed som autonomt, noe som også gjør at loven kan tilpasse seg konvensjonsstatenes ulike rettstradisjoner.³⁸

³¹ Lov 23. mars 1976 om den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP)

³² Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

§§ 2 og 3

³³ Eggen (2002) s. 238

³⁴ Grl. § 92

³⁵ EMK art. 1

³⁶ Se også Henriette Nazarian, *Lojalitetsplikt i arbeidsforhold*, Oslo 2007 s. 456-57

³⁷ EMDs dom 26 april 1979 *Sunday Times mot Storbritannia* (avsnitt 47 og 49)

³⁸ Jørgen All, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 4. utgave, Bergen 2015 s. 119

Videre er det klart at offentlige myndigheter er ansvarlig for brudd på EMK art. 10. Det følger direkte av ordlyden at ytringsfriheten skal nytes «without interference by public authority».³⁹ EMD har også klargjort at bestemmelsen har tredjepartsvirkninger, slik at konvensjonsstater kan bli ansvarlige for å ha unnlatt å sikre menneskerettighetene begått av private rettssubjekter.⁴⁰ Saken *Bobo Fuentes mot Spania* er et godt eksempel, og illustrerer at dette også gjelder i private arbeidsforhold. Avskjedigelsen av en tv-vert fra et privat spansk tv-selskap, på grunn av kritiske uttalelser mot selskapet via en nasjonal radiokanal, ble vurdert som en krenkelse av EMK art. 10 fordi inngrepet (avskjedigelsen) ikke stod i et rimelig forhold til begrunnelsen for inngrep.⁴¹ Senere, i saken *Heinisch mot Tyskland*, ble det eksplisitt uttalt at statene er forpliktet til å beskytte mot inngrep også i private arbeidsforhold.⁴²

EMD har også klargjort at den, til en viss grad, har prøvingsrett i tilfeller der rettssubjektet har akseptert begrensninger i ytringsfriheten i kraft av privat autonomi (selvbestemmelsesrett). Dette gjelder eksempelvis tilfeller der arbeidstakere frivillig har begrenset sin ytringsfrihet gjennom arbeidskontrakten. I saken *Rommelfanger mot Tyskland* aksepterte EMD at arbeidstakeres ytringsfrihet kan begrenses i arbeidsavtalen, såfremt den er inngått i tråd med den ansattes frie vilje.⁴³ Dette gjelder likevel ikke så langt at avtalen strider mot grunnleggende rettigheter og friheter etter konvensjonen. Uttalelsen innebærer at konvensjonsstatene også her kan være pliktig til å gripe inn dersom ansatte har inngått arbeidskontrakter som krenker retten til ytringsfrihet etter EMK art. 10.

Menneskerettskonvensjonen utgjør et minstevern i den forstand at staten aldri kan fravike kjernen i rettighetene.⁴⁴ Konvensjonsstatene er likevel ikke avskåret fra å tilkjenne rettssubjektene et sterkere vern om ytringsfriheten enn EMK art. 10. I saken *Sunday Times mot Storbritannia* la EMD til grunn at EMK art. 10 «leaves to the Contracting States a margin of appreciation».⁴⁵ At konvensjonsstatene gis en viss skjønnsmargin innebærer at EMD til en viss grad anerkjenner den enkelte stats vurdering og hvilke tiltak den krever.⁴⁶ I praksis er det mulig å tilkjenne arbeidstakere et bedre vern om ytringsfriheten etter Grl. § 100 enn EMK art. 10.

³⁹ EMK art. 10 første avsnitt, andre setning

⁴⁰ EMDs dom 16 mars 2000 *Özgür Gündem mot Tyrkia* (avsnitt 43)

⁴¹ EMDs dom 29 februar 2000 *Bobo Fuentes mot Spania*

⁴² EMDs dom 21 juli 2008 *Heinisch mot Tyskland* (avsnitt 44)

⁴³ Menneskerettskommisjonens avgjørelse 6 september 1989 *Rommelfanger mot Tyskland*

⁴⁴ Aall (2015) s. 67

⁴⁵ *Sunday Times mot Storbritannia* (avsnitt 59)

⁴⁶ Aall (2015) s. 158

EMD er likevel ikke avskåret fra å foreta en relativt inngående prøving i det konkrete tilfellet, eller å dømme statene for brudd på EMK art. 10.⁴⁷ Et viktig poeng i denne sammenheng er at Grl. § 100 og EMK art. 10 neppe vil kunne komme i konflikt med hverandre. Etter alminnelig juridisk metode kan ethvert rettssubjekt legge til grunn den bestemmelsen man mener gir det beste vernet for den enkelte.⁴⁸

2.3 Den materielle ytringsfrihetens betydning i arbeidsforhold

Den materielle ytringsfrihet innebærer at individer i utgangspunktet ikke kan stilles til ansvar for sine ytringer etter at de er fremsatt.⁴⁹ Likevel aksepteres det inngrep på nærmere vilkår, og enkelte ytringer er sterkere vernet enn andre ytringer. Hvilke typer ytringer som fremsettes står sentralt i avveiningen av ytringsfrihetens vern opp mot lojalitetsplikten, og har også betydning for om lojalitetsvurderingen overhode kommer til anvendelse.⁵⁰ Dette gjøres det i korthet rede for her.

Etter Grl. § 100 andre avsnitt, første setning innebærer begrepet «ytring» friheten til å meddele «opplysninger, ideer og budskap». Etter EMK art. 10 første avsnitt, andre setning kommer dette til uttrykk gjennom friheten til å meddele «information and ideas». Ordlyden i bestemmelsene favner vidt og omfatter enhver ytring som uttrykker et meningsinnhold. Det ønskelig at individer har stor frihet til å gi uttrykk for sine meninger. På den måten utvikles man også som menneske.

Det er ikke entydig hva som ligger i begrepet «meningsinnhold».⁵¹ Det sentrale i denne sammenhengen er imidlertid at meningsinnholdet i ytringen har betydning for hvor tungtveiende vern ytringen har etter Grl. § 100 og EMK art. 10. Ytringer med et politisk meningsinnhold har et særskilt vern etter Grl. § 100. Dette kan utledes direkte av bestemmelsens tredje avsnitt. Politiske ytringer nyter også et særskilt vern etter EMK art. 10, noe som kan utledes av EMD-praksis.⁵² Bakgrunnen for dette er at kritikk om politiske forhold er en forutsetning for et velfungerende demokrati.⁵³

⁴⁷ Christian B. Sørensen, «Læren om statens skjønsmargin etter EMK og betydning for norsk domstolskontroll med forvaltningen», *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, 2004, s. 134-196 (s. 139)

⁴⁸ Benedikte M. Høgberg, *Statsrett*, Oslo 2013 s. 129

⁴⁹ *Ibid.* s. 134

⁵⁰ Nazarian (2007) s. 456

⁵¹ Eggen (2002) s. 348

⁵² Eksempelvis EMDs dom 21 februar 2001 *Jerusalem mot Østerrike*

⁵³ Høgberg (2013) s. 134

I arbeidsforhold er det sentrale at ytringens meningsinnhold står i tilknytning til arbeidsforholdet. Slik nevnt i avsnittet over skal det mye til for å gripe inn i arbeidstakeres politiske meninger, selv om disse berører arbeidsgivers virksomhet. I slike tilfeller må det foretas en avveining mellom hensynene bak ytringsfriheten opp mot hensynet til å beskytte arbeidsgivers legitime interesser. Selv om enkelte ytringer berører arbeidsforholdet, er det imidlertid ikke alltid at lojalitetsvurderingen aktualiseres. Ansattes ytringer om arbeidsgiver som utvilsomt er straffbare eller rasistiske, vil sjelden la seg forsvare opp mot ytringsfriheten og nærmest alltid bryte med lojalitetsplikten.⁵⁴

For ytringer av en viss samfunnsmessig interesse, er det imidlertid ikke alltid like enkelt. Det kan være en glidende overgang mellom ytringer som ansatte fremsetter om generelle forhold i samfunnet, til forhold som angår virksomheter, og videre til forhold som angår arbeidsgivers konkrete virksomhet.⁵⁵ Selv om arbeidstakere har stor frihet til å ytre seg, må ytringsfriheten avveies mot arbeidsgivers interesser. For å forstå hvordan arbeidstakeres ytringsfrihet avveies mot hensyn på arbeidsgivers side, er det aktuelt å presentere ulike arbeidsrettslige innskrenkninger i ytringsfriheten. I denne avhandlingen står den ulovfestede lojalitetsplikten særlig sentralt. Dette blir nærmere gjort rede for i avhandlingens *del 3*.

⁵⁴ Nazarian (2007) s. 456

⁵⁵ Jakhelln (2006) s. 305

3 Arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten

3.1 Kort om arbeidsrettslige inngrep i ytringsfriheten

Selv om det skal mye til for å gjøre inngrep i ytringsfriheten både etter Grl. § 100 og EMK art. 10, finnes flere rettsgrunnlag som kan innskrenke arbeidstakeres ytringsfrihet. Felles for alle grunnlagene er at ytringsfriheten bare kan begrenses i den grad inngrepets formål lar seg forsvare opp mot ytringsfrihetens begrunnelse.⁵⁶ Enkelte begrensninger er nedfelt i lov, slik som varslingsreglene og reglene om taushetsplikt i arbeidsmiljøloven.⁵⁷ Arbeidsgiver har også en viss kompetanse til å fastsette vilkår eller instruksjoner som begrenser arbeidstakerens ytringsfrihet, enten gjennom arbeidskontrakt, tariffavtale eller i kraft av styringsretten. Den mest interessante begrensningen i denne avhandlingen, er imidlertid den som eksisterer i form av underliggende biforpliktelser i arbeidsforholdet, også omtalt som den ulovfestede lojalitets- og troskapsplikten.⁵⁸ I *punkt 3.2* redegjøres det for den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold, både etter nasjonal og internasjonal rett.

3.2 Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold

Det eksisterer ingen generell lovregel i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver og arbeidstaker plikter å opptre lojalt overfor hverandre. Et arbeidsforhold bygger imidlertid på en kontrakt, og det følger av alminnelige kontraktsrettslige prinsipper at kontraktspartene plikter å opptre lojalt overfor hverandre.⁵⁹ At prinsippet også gjelder i arbeidsforhold, er kommet til uttrykk i Høyesteretts dom inntatt Rt. 1990 s. 607, der Høyesterett uttalte at det eksisterer «en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold» (s. 614). Den ulovfestede lojalitets- og troskapsplikten i arbeidsforhold er dermed et godt forankret prinsipp i norsk rett. For ordens skyld presiseres det at prinsippet i det følgende vil bli omtalt som «lojalitetsplikten», og omtales både om private og offentlige arbeidsforhold.

EMD har også akseptert at det eksisterer en lojalitetsplikt i arbeidsforhold som kan begrense ytringsfriheten etter EMK art. 10. Dette ble vektlagt i saken *Guja mot Moldova*, der EMD uttalte at «employees owe to their employer a duty of loyalty, reserve and discretion».⁶⁰

⁵⁶ NOU 1999: 27 s. 128

⁵⁷ Eksempelvis arbeidsmiljøloven kapittel 2A og § 8-3

⁵⁸ Nazarian (2007) s. 29

⁵⁹ NOU 2004: 5 pkt. 18.2.2

⁶⁰ EMDs dom 12 februar 2008 *Guja mot Moldova* (avsnitt 10)

Domstolen har også lagt til grunn at det ikke kan oppstilles et krav om absolutt lojalitet i arbeidsforholdet.⁶¹ Dersom arbeidstakeren er ilagt en reaksjon, er det ifølge EMD kun i de tilfeller der reaksjonen er «essentially related» til arbeidstakerens ytringer at vedkommende kan påberope seg EMK art. 10.⁶² Standpunktet har senere blitt vektlagt av lagmannsretten i dom inntatt i LB-2010-69877. Saken ble avvist av Høyesteretts ankeutvalg og må antas å gi uttrykk for gjeldende rett.⁶³

De bærende hensyn bak lojalitetsplikten er å fremme et godt samarbeid og balanse i arbeidsforholdet.⁶⁴ Ved inngåelsen av en arbeidskontrakt forplikter arbeidstakeren seg automatisk til å fremme arbeidsgivers interesser på en lojal måte. Forutsetningen om lojalitet bidrar til å skape større tillit og forutberegnelighet mellom partene.⁶⁵ Samtidig er lojalitetsplikten disiplinerende ved at lojalitetsbåndet medfører at arbeidstakeren ikke kan uttale seg om ethvert forhold som potensielt kan skade virksomhetens autoritet og anseelse. Brudd på dette tillitsforholdet kan igjen påvirke virksomhetens effektivitet og konkurransevne, og i de mest graverende tilfellene være økonomisk belastende for virksomheten.⁶⁶ For arbeidstaker kan lojalitetsbrudd resultere i arbeidsrettslige sanksjoner, og i verste fall oppsigelse eller avskjed. Derfor er det særlig viktig at lojalitetsplikten overholdes.

Lojalitetsplikten gjelder både i offentlige og private arbeidsforhold. Likevel er det noen variasjoner med hensyn til hvilke parter som berøres av lojalitetsplikten. Privat ansatte har gjerne en lojalitetsplikt både overfor sin arbeidsgiver og andre, herunder bedrifter, «kunder» eller «klienter», som er tilknyttet arbeidsgivers virksomhet.⁶⁷ Offentlig ansatte skal, i tillegg til å ivareta interessene innenfor eget organ eller virksomhet, også handle i tillitt til allmennhetens interesser.⁶⁸ Rollen som offentlig ansatt vil også ofte være mer tydelig sammenlignet med privat ansatte.⁶⁹ Det skal i praksis være mulig for en offentlig ansatt å kritisere andre offentlige virksomheter eller organer, uten at arbeidstakeren bryter med lojalitetsplikten fordi vedkommende ytrer seg om forhold ved en sektor som den også er en del av.⁷⁰

⁶¹ EMDs dom 26 september 1995 *Vogt mot Tyskland* (avsnitt 59)

⁶² EMDs dom 29 juni 2004 *Harabin mot Slovakia* (avsnitt 14)

⁶³ Rt. 2010 s. 1011

⁶⁴ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett*, 4. utgave, Oslo s. 138

⁶⁵ Nazarian (2007) s. 165, med videre henvisninger til Palle Bo Madsen, "Loyalitetskrav i kontrakts- og konkurranseretten", *Ugeskrift for Retsvidenskap*, 1982, s. 165-171 (s. 165)

⁶⁶ Fanebust (2015) s. 138

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Jon Wessel-Aas, *Jus og sosiale medier*, 2. utgave, Oslo 2015 s. 21

⁶⁹ Se statsansatteloven § 26 bokstav (d) der også atferd «utenfor tjenesten» vektlegges som avskjedsgrunn

⁷⁰ Kyrre Eggen, "Ansattes Ytringsfrihet", *Det 38. nordiske Juristmøte 2008*, 2008, s. 123-141 (s. 131)

Arbeidstakers lojalitetsplikt er vidtrekkende. Blant annet kan den sette begrensninger for adgangen til å motta gaver m.m. fra andre enn arbeidsgiver,⁷¹ ved involvering i konkurrerende virksomhet,⁷² eller i situasjoner der man ønsker å påta seg bierverv eller fritidsverv.⁷³ Også utenfor den ordinære arbeidstiden har arbeidstakere en plikt til å opptre lojalt overfor arbeidsgiver.⁷⁴ Det er særlig sistnevnte tilfelle som er av interesse i denne avhandlingen, og som aktualiserer sosiale medier. Det er gjerne på fritiden arbeidstakere bruker sosiale medier og ytrer seg om forhold som kommer i konflikt med arbeidsgivers interesser. I følgende *del 4* ser avhandlingen nærmere på ytringer fremsatt på sosiale medier, og hvilke forutsetninger som må være tilstede for at det overhode skal bli aktuelt å vurdere et potensielt lojalitetsbrudd.

⁷¹ Eksempelvis statsansatteloven § 39 og Rt. 2008 s. 856

⁷² Eksempelvis Rt. 1990 s. 607

⁷³ Eksempelvis Rt. 1959 s. 900 og Rt. 1961 s. 1012

⁷⁴ Skjønberg mfl. (2017) s. 245

4 Lojalitetsvurderingen – forutsetninger

4.1 Når aktualiseres lojalitetsvurderingen?

Vurderingen av et potensielt lojalitetsbrudd på grunn av arbeidstakerens ytring beror på enkelte forutsetninger. I *punkt 4.2, 4.3 og 4.4* redegjøres det for forutsetningene om at arbeidstaker må ha ytret seg, at ytringen må kunne skade arbeidsgiver, og at ytringen bør være offentlig. Det er ytringer på sosiale medier som er interessant i denne sammenheng, derav hvordan sosiale medier innvirker på disse forutsetningene.

4.2 Arbeidstaker må ha ytret seg

4.2.1 Utgangspunktet etter Grl. § 100 og EMK art. 10

Arbeidstakeren må ha «ytret» seg for at det skal bli aktuelt å vurdere et potensielt lojalitetsbrudd. Under *punkt 3.2* ble det redegjort for meningsinnholdet i ytringer. Denne delen redegjør for de kommunikasjonsmidler som omfattes av Grl. § 100 og EMK art. 10, og hvordan særtrekk ved sosiale medier kan bli oppfattet som ytringer.

Ordlyden «opplysninger, ideer og budskap» etter Grl. § 100 og «information and ideas» etter EMK art. 10, tilsier adgang til å ytre seg er vid, og at det ikke har noen betydning hvordan ytringen kommer til uttrykk. I forarbeidene til Grl. § 100 er det lagt til grunn at både verbale og ikke-verbale ytringer omfattes.⁷⁵ Ikke-verbale ytringer betegnes som bilder, bruk av symboler og bekledning.⁷⁶ Heller ikke EMD aksepterer at det hersker noe grunnleggende skille mellom verbale og skriftlige ytringsfrihet på den ene siden, og den visuelle ytringsfrihet på den andre siden.⁷⁷ Samtidig er både EMK art. 10 og Grl. § 100 teknologi- og medienøytral.⁷⁸ Hvilket medium det ytres gjennom har dermed ingen betydning for ytringsfrihetens vern.

Revisjonen av Grl. § 100 ble gjennomført i et tidsrom da sosiale medier ennå ikke eksisterte i Norge. Facebook ble lansert internasjonalt i 2006,⁷⁹ og siden den gang har flere sosiale nettverkstjenester kommet til. Da både Grl. § 100 og EMK art. 10 er medienøytral, tilsier dette

⁷⁵ NOU 1999: 27 s. 26

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ EMDs dom 26 februar 2002 *Krone Verlag GmbH & Co. Kg mot Østerrike* (avsnitt 37)

⁷⁸ Aall (2015) s. 265 og NOU 1999: 27 s. 240

⁷⁹ <https://snl.no/Facebook>, sitert: 05.12.18

ytringer på sosiale medier også omfattes av ytringsfrihetens vern. Likevel er det enkelte særtrekk ved sosiale medier, herunder måter å ytre seg på, som også er interessant for tolkningen av ytringsfriheten. Ved siden av opprettelsen av brukerprofiler, eksempelvis på Facebook, der man kan ytre seg via å publisere innlegg, bilder og videosnutter, kan man i tillegg trykke «liker» og registrere «vennskap» som potensielt er synlig for mange brukere. I det følgende *punkt 4.2.2.* og *4.3.3.* skal det gjøres rede for hvilken betydning «likerklikk» og «vennskap» på sosiale medier kan ha for arbeidstakeres ytringsfrihet.

4.2.2 «Likerklikk» på sosiale medier

Begrepet «likerklikk» har oppstått via sosiale medier og er hyppig brukt på nettverkstjenester som Facebook og Twitter. Funksjonen innebærer at man kan trykke «tommel-opp» på alle innlegg som publiseres av andre brukere. Selv om lovgiver ikke har tatt høyde for hvorvidt likerklikk er en verneverdig ytring etter Grl. § 100, tilsier bestemmelsens vide og nøytrale ordlyd at også likerklikk er omfattet. Videre følger det av forarbeidene at grunnlovsvernet er dynamisk, og at grensedragningen mellom ytringsfrihet og andre verneverdige interesser skal tolkes i tråd med samfunnsutviklingen.⁸⁰ Tilsvarende dynamiske elementer har også EMK art. 10.⁸¹

Hvorvidt likerklikk er vernet av ytringsfriheten har også blitt vurdert av norske domstoler. I dommen LB-2015-24004, som opprinnelig gjaldt et krav om erstatning for æreskrenkelse på grunn av to likerklikk på sosiale medier, la lagmannsretten til grunn at «å 'like' noe på Facebook (...) kan være en ytring etter Grunnlovens § 100 og EMK art. 10». Dette ble imidlertid ikke nærmere begrunnet av domstolen, og det kan knyttes noe usikkerhet til uttalelsens rettskildemessige vekt.

En annen interessant dom er LB-2017-35146, heretter omtalt som «Politi-dommen». Saken gjaldt en polititjenestemann som ble avskjediget etter tjenestemannsloven av 1983, begrunnet i hans opptreden på sosiale medier.⁸² Han hadde i en lengre periode publisert innvandringskritiske innlegg via profilen sin på Facebook, og trykket «liker» på vitser om en «hvit pakistaner» og innlegg fra lederen for den anti-islamske bevegelsen Pegida. Lagmannsretten la vekt på at likerklikk, uavhengig av om man er enig i innholdet man trykket «liker» på, vil gi uttrykk for en mening.

⁸⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 31

⁸¹ Aal (2015) s. 111

⁸² Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. § 15 (opphevet)

De nevnte dommene trekker i retning av at likerklikk anses som ytringer etter Grl. § 100 og EMK art. 10. Uttalelsene i Politidommen viser også at likerklikk kan få betydning for grensedragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten. Mer usikkert er hvor sterkt vernet likerklikk er i denne avveiningen. I Politi-dommen var likerklikkene kun et av flere aktiviteter fremsatt på Facebook. Han hadde også publisert innlegg, kommentarer og bilder som ble vektlagt. Etter en samlet vurdering kom lagmannsretten frem til at avskjeden kunne opprettholdes. Sett i sammenheng med ytringsfrihetens sterke vern kan et slikt resultat tenkes problematisk dersom arbeidstakeren kun har fremsatt et enkelt likerklikk. Dersom et enkeltstående likerklikk aksepteres som et lojalitetsbrudd, kan dette tale i retning av at terskelen for inngrep senkes til et nivå som ikke kan forsvares opp mot ytringsfrihetens begrunnelse. Særlig hensynet til individets frie meningsdannelse tilsier at et enkelt likerklikk bør aksepteres, selv om innholdet fortøner seg som ubehagelig. En slik rettstilstand kan dessuten få store konsekvenser dersom arbeidstakeren har trykket «liker» ved en feiltakelse.

Det kan likevel ikke utelukkes at flere likerklikk over tid om samme temaer, kan bidra til å senke terskelen for brudd på lojalitetsplikten. Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2005 s. 518 (avsnitt 41 og 42) har overføringsverdi i den sammenheng. Der ble det vektlagt at flere uttalelser om samme forhold kan senke terskelen for lojalitetsbrudd. Dette kan få særlig betydning dersom advarsel har vært gitt uten å ha blitt etterkommet av arbeidstakeren, se Høyesteretts dom inntatt i Rt. 1982 s. 1729 (s. 1735).

4.2.3 «Vennskap» på sosiale medier

Vennskap på sosiale medier har åpnet muligheten for å knytte kontakt med et mangfold av mennesker med både lik og ulik bakgrunn, yrkes- og bransjeerfaring, politisk ståsted, religiøs oppfatning m.m. Ordlyden i Grl. § 100 og EMK art. 10 setter ingen grenser for hvem man kan inngå en relasjon til. Adgangen må antas å være svært vid og må avveies mot andre friheter, slik som retten til privatliv etter Grl. § 102 og EMK art. 8. På grunn av begrenset omfang vil en nærmere redegjørelse av andre rettigheter falle utenfor denne fremstillingen.

Hvorvidt arbeidsforholdet kan begrense «vennskap» på sosiale medier, har vært diskutert i juridisk teori av Alf Kåre Knudsen og Jon Wessel-Aas.⁸³ Deres uttalelse har rot i flere henvendelser der arbeidsgivere har forsøkt å begrense arbeidstakeres vennskap via Facebook

⁸³ <https://lederne.no/nyheter/kan-arbeidsgiver-nekte-deg-venner-pa-facebook/>, sitert: 22.10.18

og LinkedIn. Artikkelen drøftet særlig spørsmål om vennskap til virksomhetens kunder, men må antas å ha overføringsverdi til arbeidsforhold generelt. Deres oppfatning er at arbeidsgivere på generelt grunnlag ikke kan stille krav til hvem arbeidstakere, i kraft av å være privatpersoner, inngår vennskap med på sosiale medier. De utelukker likevel ikke at arbeidsgiver kan stille enkelte betingelser overfor arbeidstakere, herunder vilkår om opprettelse av en mer profesjonell profil på enkelte sosiale medier slik som LinkedIn. Vennskap på sosiale medier ble også vektlagt av lagmannsretten i Politi-dommen, der det ble trukket frem at politimannen var venn med lederen for den innvandringskritiske organisasjonen Pegida. Det kommer ikke tydelig frem hvilken betydning vennskapet hadde i den aktuelle saken, men trekker likevel i retning av at vennskap på sosiale medier kan være av betydning i lojalitetsvurderingen.

Generelt skal det nok mye til før arbeidsgivere kan kontrollere arbeidstakeres vennskap på sosiale medier. Det kan likevel være grunn til å bevisstgjøre arbeidstaker, gjennom instruksjer eller retningslinjer, på forholdet mellom sin profesjonelle og sin private rolle på sosiale medier. I tråd oppfatningene til Knudsen og Wessel-Aas, må det av hensynet til arbeidsgivers legitime interesser anses rimelig å sette noen føringer for hvilke relasjoner arbeidstakere bør ha på sine profesjonelle profiler. Der er forbindelsen til arbeidsgiver sterkere enn ved private profiler. Retningslinjer kan dermed forebygge lojalitetsbrudd. Hva gjelder vennskap inngått på arbeidstakeres private profiler, eksempelvis på Facebook, er det klart at det bør være en høy terskel for å konstatere lojalitetsbrudd. En slik rettstilstand vil kunne medføre at arbeidstakere opplever begrensninger i sin egen handlefrihet. Dersom det åpnes for sanksjoner mot hvem arbeidstakere kan inngå vennskap med på sosiale medier, kan dette i verste fall gå på bekostning andre grunnleggende rettigheter, slik som retten til privatliv.

4.3 Ytringen må ha et skadepotensiale

I tillegg til at arbeidstakeren må ha ytret seg, må ytringen ha et skadepotensiale. Skadepotensiale er på mange måter en overordnet problemstilling i vurderingen av om ytringsfriheten skal begrenses av hensynet til arbeidsgivers legitime interesser.⁸⁴ Hvor stort skadepotensiale arbeidstakerens ytring har gjelder også for ytringer fremsatt på sosiale medier.

Det følger av forarbeidene til Grl. § 100 at det som minstekrav for lojalitetsbrudd, kan legges til grunn at «bare ytringer som påviselig unødvendig skader arbeidsgiveren, som arbeidsgiver,

⁸⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100

kan anses som illojale».⁸⁵ Lagmannsrettens dom inntatt i RG-2002-780 illustrerer dette. En kokk ansatt på et supplyfartøy var blitt oppsagt på grunn av kritiske ytringer i et leserinnlegg om fartøyets arbeid. Lagmannsretten kom frem til at arbeidstakeren ikke hadde fremstått som representant for rederiet eller ble oppfattet som dette gjennom leserinnlegget. Ytringen hadde dermed ikke skadet arbeidsgiverens interesser.

Standpunktet i ovennevnte dom kan gi inntrykk av at arbeidstakeren faktisk må ha påført skade på arbeidsgiverens interesser, og at det ikke er tilstrekkelig med en skaderisiko.⁸⁶ En slik rettsstilstand kan få uheldige konsekvenser. To arbeidstakere som fremsetter to like ytringer, hvor kun en av ytringene faktisk skader arbeidsgiverens interesser, kan dermed resultere i at kun den ene arbeidstakeren blir ansvarlig for lojalitetsbrudd. Selv om tilfellet ikke er så praktisk, vil en slik rettsstilstand være uheldig fordi faktisk skade i stor grad beror på tilfeldigheter.⁸⁷ Sivilombudsmannen har imidlertid, i flere uttalelser i offentlige arbeidsforhold, lagt til grunn at det må foreligge en «åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser» før arbeidsgiveren kan reagere på arbeidstakerens ytringer.⁸⁸ Det er ingen holdepunkter for at normen skal være annerledes i private arbeidsforhold.

Inn under skadepotensiale ligger det en avgrensning mot ytringer som har en bagatellmessig skaderisiko.⁸⁹ Utgangspunktet må være at jo større skadepotensiale ytringen har, desto sterkere taler ytringen for å bli begrenset av hensynet til arbeidsgivers legitime interesser. Det er imidlertid arbeidsgiver som har bevisbyrden for hvor stor skaderisiko ytringen har i det konkrete tilfellet.⁹⁰ En nærmere vurdering av skaderisikoen beror på en helhetsvurdering som vil bli nærmere redegjort for senere i avhandlingens *del 5*. I følgende *punkt 4.4* redegjøres det for betydning av om ytringen er offentlig eller privat.

⁸⁵ NOU 1999: 27 s. 129

⁸⁶ Kyrre Eggen, «Ansattes Ytringsfrihet - Rettslige bånd eller gyldne lenker», *Arbeidsrett*, 2004, s. 2-23 (s. 12)

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Eksempelvis SOMB-2006-12 (s. 82) og SOMB-2007-32 (s. 112)

⁸⁹ Eggen (2004) s. 12

⁹⁰ NOU 1999: 27 s. 129

4.4 Ytringen bør være offentlig

Ved siden av at arbeidstaker må ha ytret seg på en måte som kan skade arbeidsgivers interesser, bør det stilles krav om at ytringen er offentlig. Det er hovedsakelig offentlige ytringer som vernes av ytringsfriheten.⁹¹ Bestemmelsen er ment å avgrense mot privatsfæren, som ifølge forarbeidene til Grl. § 100 bør være en frihetssfære der man «i omfattende grad er beskyttet mot reguleringer og inngrep fra det offentlige».⁹²

Det er klart at et leserinnlegg i avisen eller uttalelser i et tv-program er offentlige ytringer. På sosiale medier er det imidlertid ikke alltid like enkelt å skille mellom offentlig og privat sfære. Sosiale medier brukes både av offentlige personer og privatpersoner. Det kan være lett å tro at det som publiseres via brukerprofilen på Facebook eller i en lukket Facebook-gruppe er innenfor privatsfæren. I rettslig forstand skal det imidlertid ikke mye til før ytringer på sosiale medier anses som offentlige.

En veiledende grense for når ytringer anses som offentlige kan søkes i straffeloven.⁹³ Etter straffeloven § 10 andre avsnitt, andre setning er en ytring offentlig «når [den] er fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer». Ifølge straffelovens forarbeider er ytringen offentlig når den er fremsatt i nærvær av mer enn 20-30 personer.⁹⁴ Hensynet til sammenheng i regelverket taler for at tilsvarende utgangspunkt bør legges til grunn for potensielle lojalitetsbrudd. Tatt i betraktning at det ikke er uvanlig å ha flere hundretalls venner på ulike sosiale nettverkstjenester, vil enhver ytring som publiserer der være egnet til å nå et større antall personer.⁹⁵ Slik avhandlingen ser nærmere på i *punkt 5.2*, øker denne risikoen betraktelig som følge av at ytringen enkelt kan spres videre til andre kontaktnettverk via såkalte delingsfunksjoner på ulike sosiale nettverkstjenester. Det kan dermed argumenteres for at hovedregelen bør være at ytringer på sosiale medier er offentlige.

Det kan nok stille seg annerledes for ytringer fremsatt i lukkede grupper eller forum, eksempelvis på Facebook. Hvis gruppen eller forumet kun består av et fåtall medlemmer, er det mest hensiktsmessig at dette blir vurdert som en del av privatsfæren.⁹⁶ Slike grupper eller

⁹¹ Ibid. s. 26

⁹² Ibid. s. 27

⁹³ Lov 20. august 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

⁹⁴ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 164

⁹⁵ Tarjei Thorkildsen, «Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier», *Tidsskriftet Spekter*, 2013, s. 16-27 (s. 20)

⁹⁶ Audun Olsen, «Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier», *Arbeidsrett*, 2014, s. 250-265 (s. 256)

forum kan sammenlignes med private middagsselskaper eller lignende sammenkomster, der man ytrer seg overfor et fortrolig publikum. Slike ytringer vil neppe bli ansett som offentlige.

Likevel har ikke arbeidstakere ubegrenset adgang til å spre alle mulige meninger om arbeidsgivers virksomhet overfor små interne grupper, eksempelvis private grupper på Facebook. Selv om ytringer overfor et fåtall mennesker neppe kommer i konflikt med lojalitetsplikten, kan negativ omtale og «sladder» via små, private grupper eller samtaler, rettet mot arbeidsgiver eller øvrige ansatte, få andre rettslige konsekvenser.⁹⁷ Eksempelvis kan det grense mot mobbing eller medføre at virksomheten ikke overholder krav som stilles til det psykososiale arbeidsmiljøet etter arbeidsmiljøloven § 4-3.

Det er først når ytringen er spredt til et større antall personer, og den er av en karakter som potensielt kan skade virksomhetens legitime interesser, at det blir aktuelt å vurdere et potensielt brudd på lojalitetsplikten fra arbeidstakerens side. Dette aktualiserer lojalitetsvurderingen, som blir nærmere redegjort for i følgende *del 5*.

⁹⁷ Ibid.

5 Lojalitetsvurderingen – helhetsvurderingen

5.1 Hva inngår i helhetsvurderingen?

Arbeidsgivers forventning til sine ansatte kan variere betydelig. Dermed er det vanskelig å stille opp en grense for når ytringer kan anses å bryte med lojalitetsplikten i arbeidsforhold.⁹⁸ Likevel kan det legges til grunn at det generelt skal mye til før inngrep i ytringsfriheten aksepteres av hensyn til arbeidsgivers legitime interesser. Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven kapittel 2A er et eksempel på at terskelen er høy. Avveiningen mellom hensynet til ytringsfrihet på den ene siden og lojalitetsplikt på den andre siden, beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet der en rekke momenter og hensyn trekkes inn.⁹⁹ Et overordnet vurderingstema er hvor stort skadepotensiale ytringen har.¹⁰⁰

Sentrale momenter i lojalitetsvurderingen som vil bli vektlagt her, er ytringens spredningsfare, meningsinnhold, identifikasjonsfare, den ansatte stilling eller posisjon, assosiasjonsfare, ytringens form, valg av mottakerkrets, hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt. Momentene inngår som ledd i en helhetsvurdering.¹⁰¹ Det sentrale er ytringer fremsatt på sosiale medier og hvordan særpreg ved ulike sosiale nettverkstjenester innvirker på avveiningen mellom ytringsfrihetens vern og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Derfor er det kun de momentene som anses relevante på sosiale medier som vektlagt.

5.2 Spredningsfare

Hvor stor fare det er for spredning har nær sammenheng med skadepotensialet og momentet om offentlighet. Skadepotensialet blir gjerne større jo flere ytringen spres til. Spredningsfaren er således et moment i forlengelsen av at ytringen er offentlig. Dette synes tydelig på sosiale medier, der ulike sosiale nettverkstjenester gjerne har funksjoner som øker faren for spredning utover den spredningen arbeidstakeren selv har sørget for ved å dele innlegget på sin egen profil.

At spredningsfaren er et relevant moment i lojalitetsvurderingen er lagt til grunn i Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2003 s. 1614. En arbeidstaker hadde sendt kritikkverdig informasjon om

⁹⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108

⁹⁹ Ibid. s. 102

¹⁰⁰ Se avhandlingens *punkt 4.3*

¹⁰¹ Thorkildsen (2013) s. 17

virksomheten og enkelte ledere til omkring 60 ansatte i virksomheten. E-postene var også sendt til tre personer i et av virksomhetens datterselskaper. Selv om momentet ikke fikk full tyngde fordi e-postene i all hovedsak var spredt internt, la Høyesterett likevel vekt på at e-postene hadde et stort spredningspotensial.¹⁰²

Sammenlignet med den spredningsfaren e-poster har, er det liten tvil om at spredningsfaren er stor på sosiale medier. Dette understrekes også av lagmannsretten i den nevnte Politi-dommen, hvor det ble uttalt at polititjenestemannens uttalelser på Facebook var «fremst i et forum med stort spredningspotensial». Spredningsfaren er stor på sosiale medier fordi det finnes funksjoner som gjør det mulig å spre innleggene videre, eksempelvis delingsfunksjonen på Facebook og såkalte «retweets» på Twitter. Risikoen for spredning på sosiale medier øker betraktelig ved at brukere gjerne allerede har et stort nettverk i form av «vennskap», som igjen kan dele innlegg videre. Denne spredningsrisikoen tas også i betraktning i Politi-dommen. Lagmannsretten la vekt på at politimannen hadde omkring 2 000 venner, og dermed var ytringene «tilgjengelig for et stort antall personer som igjen kan dele informasjonen».

Spredning av ytringer på sosiale medier kan dessuten medføre at arbeidstakerne mister kontrollen over det som er publisert. Det vil neppe være mulig å kontakte alle som har delt innlegget videre for å be dem slette det. Ytringen kan dermed spores tilbake til arbeidstakeren og virksomheten vedkommende er tilknyttet. Konsekvensen av dette er at ytringer spredt på sosiale medier også får et vedvarende skadepotensial fordi de er sporbare og potensielt vanskelig å fjerne.

5.3 Ytringens meningsinnhold

5.3.1 Fakta- og meningsytringer

Meningsinnholdet i ytringen er som nevnt av sentral betydning for hvor sterkt ytringen lar seg forsvare opp mot Grl. § 100 og EMK art. 10.¹⁰³ EMD har lagt til grunn at hensynet til sannhetssøken og den frie meningsutveksling er tungtveiende hensyn i vurderingen av om inngrep skal aksepteres.¹⁰⁴ Skillet mellom ytringer med påstand i faktiske forhold og meningsytringer er imidlertid av betydning for hvor sterkt vernet ytringen er.

¹⁰² Rt. 2003 s. 1614 (avsnitt 44)

¹⁰³ Se punkt 2.3

¹⁰⁴ EMDs dom 7 desember 1976 *Handyside mot Storbritannia* (avsnitt 49)

Det generelle utgangspunktet er at det for ytringer med påstand i faktiske forhold, stilles krav om at innholdet bygger på korrekt faktisk grunnlag.¹⁰⁵ Et tilsvarende krav om sannhet kan neppe stilles for meningsytringer. Synspunktet er også støttet av EMD som har fastholdt at ytringer om faktiske forhold må kunne verifiseres eller falsifiseres, mens det ikke kan oppstilles et tilsvarende beviskrav for meningsytringer.¹⁰⁶ Dette synspunktet kan likevel ikke strekkes så langt at det er «fritt frem» for meningsytringer. Også her har EMD uttalt at for meningsytringer må det kunne kreves en viss forankring i faktiske forhold for å være vernet av ytringsfriheten.¹⁰⁷ Dette synspunktet finner man støtte for også i Høyesterettspraksis.¹⁰⁸

At arbeidstakere heller ikke kan fremme grunnløse påstander offentlig om *arbeidsgiver*, er eksplisitt tatt høyde for i dom inntatt i Rt. 2003 s. 1614. Høyesterett la til grunn at «ytringsfriheten ikke kan etablere vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringen (...) helt savner grunnlag i reelle forhold» (avsnitt 46). Arbeidstakeren hadde i e-post fremsatt ytringer om enkelte ledere i virksomheten, som inneholdt beskyldninger om straffbare forhold. Arbeidstakeren hadde ikke forsøkt å begrunne beskyldningene og det var heller ikke funnet støtte for reaksjonene hos Økokrim (avsnitt 42).

Det er hevdet at det skal mer til før meningsytringer bryter med lojalitetsplikten i arbeidsforhold, sammenlignet med ytringer med påstand i faktiske forhold.¹⁰⁹ Bakgrunnen for dette er at arbeidsgiver i større grad kan reagere med motargumenter i slike tilfeller. I juridisk teori er Audun Olsen av den oppfatning at det derimot bør være større grunn til å se bort ifra skillet mellom meningsytringer og påstander om faktiske forhold på sosiale medier.¹¹⁰ Han mener at arbeidsgivers mulighet for å ta til motmæle kan være ganske illusorisk på sosiale medier, fordi det ikke alltid vil være like naturlig å erklære avstand fra arbeidstakeres meninger. Det kan være grunn til å stille spørsmål ved hensiktsmessigheten av dette virkemiddelet på sosiale medier, særlig dersom arbeidstaker ytrer seg titt og ofte om forhold som potensielt er belastende for arbeidsgiver. Arbeidsgiver vil dermed måtte bruke mye ressurser på å markere sin avstand fra ytringene. På den annen side kan høye krav til ansattes meningsytringer på sosiale medier få konsekvenser for deres deltakelse i det offentlige ordskifte. En slik rettstilstand er uheldig. I følgende *punkt 5.3.2* redegjøres det for hvilke krav som bør stilles til ansattes ytringer.

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

¹⁰⁶ EMDs dom 8 juli 1986 *Lingens mot Østerrike* (avsnitt 46)

¹⁰⁷ Eksempelvis EMDs dom 24 februar 1997 *De Haes og Gijssels mot Belgia* (avsnitt 47)

¹⁰⁸ Eksempelvis Rt. 2002 s. 764 (s. 775)

¹⁰⁹ Eggen (2004) s. 13

¹¹⁰ Olsen (2014) s. 259

5.3.2 Kravet til aktsom god tro

Selv om det kan være grunn til å skille mindre på fakta- og meningsytringer på sosiale medier, bør ikke dette kravet strekkes for langt. Det må være avgjørende at arbeidstakeren er i aktsom god tro om at ytringen har en viss forankring i faktiske forhold.¹¹¹ Det kan i den sammenheng vises til den nevnte dommen i Rt. 2003 s. 1614. Høyesterett la vekt på at arbeidstakeren, som ikke kunne begrunne beskyldningene mot sin arbeidsgiver, heller ikke kunne være i aktsom god tro om påstandene. Tilsvarende kan trekkes frem i Arbeidsrettens dom inntatt i ARD 1978 s. 65, der den ansatte hadde spredt informasjon «uten at [vedkommende] på forhånd hadde foretatt tilbørlige undersøkelser med henblikk på å kontrollere deres holdbarhet» (s. 71).

I aktsomhetsvurderingen må det avgrenses mot mindre unøyaktigheter og bagatellmessige feil, og det antas at arbeidstakeren har en relativt vid feilmargin.¹¹² Den vide feilmarginen er gjerne praktisk på sosiale medier, der innlegg og kommentarer publiseres i et stort omfang og gjerne i form av «løs prat». Risikoen for at ytringer er lite gjennomtenkte slik at sannhetsgraden varierer, kan dermed være noe større på sosiale medier. For strenge krav til sannhet om arbeidstakerens meninger, kan på sin side øke risikoen for at arbeidstakere vegrer seg for å ta del i det offentlige ordskifte i frykt for sanksjoner fra arbeidsgiver. Da det er ønskelig at arbeidstakere har stor frihet til å utøve sin ytringsfrihet, er det hensiktsmessig at kravet til sannhet ikke blir tolket for strengt.

5.3.3 Ubehagelige eller ekstreme ytringer

Ved siden av fakta- og meningsytringer og kravene til aktsom god tro, er det en type meningsytringer som er interessant på sosiale medier, og som har aktualisert seg de siste årene. Dette er ubehagelige eller ekstreme ytringer som gjerne har liten eller ingen tilknytning til arbeidsgivers virksomhet.

Høyesteretts dom inntatt i Rt. 1979 s. 770 kan tas til inntekt for at ekstreme ytringer med vag tilknytning til virksomheten kan få betydning for arbeidsforholdet. To trikkekonduktører ble oppsagt etter å ha uttalt seg i et fjernsynsprogram om våpenprogrammet til nynazistiske organisasjoner som de var medlem av. Uttalelsene handlet ikke om arbeidsforholdet og Høyesterett uttalte at arbeidsgiver i vid utstrekning må tåle at arbeidstakere ytrer seg, selv om disse «fortoner seg som ekstreme, uforståelige, rystende eller frastøtende» (s. 781-82). Likevel

¹¹¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) pkt. 4.2.4.7

¹¹² Ibid.

oppretholdt Høyesterett oppsigelsen av trikkekonduktørene. Et annet interessant tilfelle er Høyesteretts dom inntatt i Rt. 1982 s. 1729, der en lektor ble avskjediget etter uttalelser i undervisningen om at den germanske rase er overlegne alle andre raser, og at Holocaust under andre verdenskrig var oppdiktet. Høyesterett anså lektorens egnethet til å være lærer som et tungtveiende moment for avskjed, selv om dette ikke var direkte knyttet til skadevirkningene av ytringene hans. Dommen kan dermed gi inntrykk av en viss aksept for sanksjoner fra arbeidsgiver på bakgrunn av meningsytringer som ikke har påført virksomheten skade direkte.

De nevnte Høyesterettsdommene kan gi inntrykk av at arbeidstakere kan bli ilagt sanksjoner dersom de har ytret seg på en ekstrem eller ubehagelig måte, selv om ytringen isolert sett ikke har noen tilknytning til virksomheten eller utgjør en skaderisiko. Rettstilstanden som dommene gir uttrykk for kan få konsekvenser på sosiale medier, der ekstreme eller ubehagelige ytringer også forekommer av personer som er i et arbeidsforhold. Det bør imidlertid tas betraktning at dommene ble avsagt for en god del år siden. Det er usikkert om dommene ville ha fått samme resultat i dag, da rettstilstanden har endret seg mye siden den gang. Dessuten var vurderingstemaet i Rt. 1979 s. 770 om arbeidstakerne kunne kreves fjernet fordi de hadde utvist «utilbørlig opptreden (...) i arbeidslivet eller samfunnslivet for øvrig» (s. 781), noe som var regulert i den dagjeldende arbeidervernloven.¹¹³ Vurderingstemaet gjaldt dermed ikke brudd på lojalitetsplikten, men om uttalelsene i sin helhet var utilbørlig, der hensynet til samfunnslivet var særlig tungtveiende.¹¹⁴ Dette svekker dommens overføringsverdi. I Rt. 1982 s. 1729 ønsket ikke Høyesterett å ta eksplisitt stilling til om lærerens uttalelser isolert utgjorde en avskjedsgrunn. Dommen kan dermed ikke benyttes som prejudikat for at arbeidsgiver kan sanksjonere arbeidstakere i de tilfeller ytringen ikke har et skadepotensiale.¹¹⁵ Generelt kan det stilles spørsmål ved dommenes gjennomslagskraft i dag.

Det er altså få holdepunkter for at arbeidsgiver kan reagere på arbeidstakerens ekstreme eller ubehagelige ytringer som har en perifer tilknytning til arbeidsforholdet. Hovedregelen bør være at slik ytringer ikke utgjør et brudd på lojalitetsplikten. Det kan likevel tenkes unntak i tilfeller der ytringene rokker ved virksomhetens verdigrunnlag på en slik måte at de blir belastende.¹¹⁶ I Politi-dommen ble det lagt vekt på at politimannens innvandringskritiske ytringer på Facebook hadde skapt reaksjoner hos flere både i og utenfor polititjenesten. Lagmannsrettens uttalte at ytringene var «gjennomgående (...) usaklige, respektløse og harselerende», noe som

¹¹³ Lov 7 desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (Gamle arbeidervernloven) §§ 13 og 43 (opphøvet)

¹¹⁴ Se også Thorkildsen (2013) s. 22 og Olsen (2014) s. 258

¹¹⁵ Se også Eggen (2004) s. 6

¹¹⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) pkt. 4.2.4.1

gir inntrykk av at ytringene var ubehagelige overfor mottakerne. Selv om ytringene aldri nevnte arbeidsplassen eller politivirksomheten generelt, ble det lagt vekt på at politiets virksomhet må utøves på en måte der alle blir behandlet likt. Dommen kan indikere at hensynet til virksomhetens verdigrunnlag i enkelte tilfeller gjør det legitimt å reagere på ekstreme eller ubehagelige ytringer.

5.4 Fare for identifikasjon

Et annet sentralt moment i helhetsvurderingen, er hvorvidt arbeidstakerens ytring fremstår som arbeidsgiverens ytring. Det er uttrykkelig lagt til grunn i forarbeidene til Grl. § 100 at ytringer på arbeidsgiveres vegne faller utenfor ytringsfrihetens vern.¹¹⁷ Det er arbeidsgiver som skal være talerør for virksomhetens anliggende, noe ansatte i all hovedsak må respektere. Likevel kan det oppstå situasjoner der arbeidstakers ytringer likevel blir ansett som et uttrykk for arbeidsgivers mening.

Sivilombudsmannen har uttalt at det «må foreligge konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det kan antas å foreligge en reell fare for identifikasjon».¹¹⁸ Dette er det også støtte for i forarbeidene til Grl. § 100.¹¹⁹ Det er ikke enkelt å gi noen klare føringer på når ytringer i praksis skaper forvekslingsfare mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og vurderingen beror nok i stor grad på den konkrete ytringen. I juridisk teori er det lagt til grunn at jo større risiko det er for at arbeidstakerens ytring blir identifisert med arbeidsgiver, desto sterkere taler ytringen for å utgjøre et lojalitetsbrudd.¹²⁰ Illustrerende for en slik situasjon, er da en tidligere politisk rådgiver i Utenriksdepartementet, i forbindelse med at Nobels fredspris ble tildelt den kinesiske dissidenten Liu Xiabao, på Twitter skrev følgende: «om vi svetter i UD nå? Neida».¹²¹ Meldingen skapte reaksjoner blant annet hos daværende utenriksminister Jonas Gahr Støre. Selv om rådgiveren i ettertid innrømmet at uttalelsen opprinnelig var ment som en personlig melding til en venn, er det liten tvil om at ytringen omfattet hele UD som institusjon.

Skadepotensialet på sosiale medier kan altså bli stort dersom arbeidstakerens ytring først blir forvekslet med arbeidsgivers virksomhet. På den annen side taler særtrekk ved sosiale medier mot at identifikasjonsfaren vil være større sammenlignet med andre medieplattformer.¹²² Da

¹¹⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 40

¹¹⁸ Sivilombudsmannen (2003) Dokument 4 (s. 74)

¹¹⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104

¹²⁰ Maren Elvestad, «Ytringsfrihet i arbeidsforhold», *Arbeidsrett*, 2011, s. 130-142 (s. 136)

¹²¹ <https://www.dagbladet.no/nyheter/ud-statssekretaer-med-twitertabbe/63011414>, sitert: 16.11.18

¹²² Thorkildsen (2013) s. 21

de fleste sosiale nettverkstjenester krever at man oppretter sin egen personlige profil for å publisere innlegg, vil ytringene dermed stå i arbeidstakerens eget navn. Som følge av dette er det mindre sannsynlig at ytringen fremstår som en ytring fra arbeidsgiver. Samtidig er det blitt vanlig at også offentlige og private virksomheter opptrer på sosiale medier, der det meste av informasjonen spres i virksomhetens navn. Da virksomheter og arbeidstakere har separate profiler på sosiale medier, blir det enklere å skille uttalelsene fra hverandre.¹²³ Det er altså noen særtrekk ved sosiale medier som gjør at det kan antas at identifikasjonsfaren blir mindre.

5.5 Den ansattes stilling eller posisjon

I sammenheng med identifikasjonsmomentet, er det bred enighet i forarbeidene til Grl. § 100 og i rettspraksis at enkelte stillingstyper og posisjoner har en strengere lojalitetsplikt på grunn av fare for identifikasjon.¹²⁴ Dette gjelder særlig ledende eller sentrale posisjoner. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven begrunnes dette i at «[j]o mer ledende stilling den som uttaler seg har, jo lettere oppnås vanligvis gehør for uttalelsene og jo strengere blir lojalitetskravene som stilles».¹²⁵

Samtidig må det tas i betraktning at ikke alle sentrale posisjoner og stillinger medfører en strengere lojalitetsplikt. For enkelte stillingstyper er ytringsfriheten utvidet. I Høyesterettsdom inntatt i Rt. 2011 s. 1011, ble det lagt til grunn at EMK art. 10 og Grl. § 100 gir svært vide rammer for hva vitenskapelig ansatte kan uttale seg om faglige og administrative spørsmål.¹²⁶ Høyesterett bygget standpunktet på EMDs dom *Sorguc mot Tyrkia* som gjaldt et lignende tilfelle.¹²⁷ Likevel kom Høyesterett frem til at lojalitetsplikten i den konkrete saken var brutt, og at hensynet til arbeidsmiljøloven veier tyngre i de mest graverende tilfeller. Det sentrale må være at begrensningen ikke strekkes lengre enn det som er nødvendig innenfor rammen av stillingen og dens funksjon.¹²⁸ Dette må vurderes konkret for den enkelte stilling. Videre må det tas i betraktning at begrensninger i ytringsfriheten kan avbøtes med at ansatt i sentrale posisjoner eller stillinger ofte har større mulighet til å påvirke virksomheten internt, fordi man sitter nært virksomhetens beslutningsorgan.¹²⁹

¹²³ Ibid.

¹²⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104 og Rt. 1997 s. 1128 (s. 1133)

¹²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 129

¹²⁶ Rt. 2011 s. 1011 (avsnitt 8)

¹²⁷ EMDs dom 23 juni 2009 *Sorguc mot Tyrkia* (avsnitt 35, jf. avsnitt 21)

¹²⁸ Henning Jakhelln, "Ytringsfrihet i arbeidsforhold", *TemaNord - Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern*, 2004, s. 47-128 (s. 67)

¹²⁹ Thorstein Eckhoff og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 9. utgave, Oslo 2010 s. 141

På sosiale medier er det særlig offentlige personer i sentrale stillinger eller posisjoner som kan oppleve grensdragningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten som utfordrende. De har gjerne en Facebook- og en Twitter-konto der det publiseres arbeidsrelaterte ytringer som daglig blir lest av mange andre brukere. Dermed kan det være vanskelig å skille mellom tilfeller der man representerer arbeidsgiveren, og tilfeller der man ytrer seg som privatperson. Dette ble tydelig da TV2-journalist Fredrik Græsvik la ut en rekke Twitter-meldinger som mange lesere tolket som utslag av hans egne meninger om Gaza-konflikten – en konflikt han også dekket for TV2. Som journalist for TV2s nyhetssendinger er det klart at hans posisjon i kanalen var sentral. Situasjonen skapte debatt om hvor langt journalister skal engasjere seg i saker de også dekker for arbeidsgiver. I den forbindelse innrømmet Græsvik i ettertid at man fortsatt var i en læringsfase for bruk av sosiale medier og uttalte at «jeg trenger jo åpenbart veiledning».¹³⁰ Som offentlig person i en sentral posisjon eller stilling, er det gjerne lett å la seg engasjere av eget arbeidsfelt og ytre seg om dette på sosiale medier. Problemet er den økte risikoen for konflikt mellom rollen som privatperson og rollen som arbeidstaker.

At arbeidstakere i enkelte stillinger og posisjoner bør være bevisst sin deltakelse på sosiale medier gjelder ikke bare overfor sin arbeidsgiver, men også overfor allmennheten. Ifølge forarbeidene til Grl. § 100 er det «viktig at ansatte ikke uttrykker seg på en slik måte at det undergraver den tilliten som vedkommende må nyte i forhold til allmennheten generelt».¹³¹ Da en lekdommer i et kommentarfelt, dagen etter 22 juli-angrepet, uttalte at det eneste rettferdige var dødsstraff for gjerningsmann Anders Behring Breivik, er det nok ikke så overraskende at han senere ble vurdert som inhabil i saken.¹³² Til tross for at han ikke var ansatt i domstolen, kun valgt ut for den enkelte saken, fordrer en slik oppgave et særlig ansvar for å opprettholde tillit hos allmennheten. Selv om lojalitetsplikten må vurderes konkret for hver enkelt stilling eller posisjon, kan det argumenteres for at ansatte i sentrale stillinger eller posisjoner i større grad enn før bør være bevisst sin rolle når de ytrer seg på sosiale medier, og at dette kan få betydning i vurderingen.

¹³⁰ <https://www.dn.no/medier/israel-palestina-konflikten/israel/gaza/-jeg-trenger-jo-åpenbart-veiledning/1-1-5165623>, sitert 16.11.18

¹³¹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104

¹³² <https://www.nrk.no/227/artikler/retten--meddommeren-er-inhabil-1.8074752>, sitert: 12.11.18

5.6 Fare for assosiasjon

Et annet moment som har aktualisert seg som følge av sosiale medier, er tilfeller der arbeidsgiveren risikerer å bli assosiert med arbeidstakerens (private) holdninger. Momentet gjør seg ikke gjeldende ved ytringer som angår virksomheten direkte, men i tilfeller der ytringene eksempelvis er sosialt uakseptable og på den måten belastende for virksomheten. Et aktuelt spørsmål er om assosiasjonsmomentet bør bli en del av lojalitetsvurderingen.

Assosiasjonsmomentet er nært beslektet med identifikasjonsfaren, og hovedsakelig utpenslet i juridisk teori.¹³³ Momentet skiller seg fra identifikasjonsmomentet ved at det er ikke er tale om en forvekslingsfare mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men heller en avledet forbindelse mellom partene som er belastende for arbeidsgiver. Dette kan ses i sammenheng med at det på sosiale medier er forholdsvis enkelt å finne ut hvor arbeidstakeren er ansatt. Ofte står det oppgitt i brukerprofilen, samtidig som man gjerne kan ha publisert enkelte bilder eller innlegg fra arbeidssamlinger eller prosjekter som angår virksomheten. Det er heller ikke uvanlig å oppgi yrkes- og stillingsbeskrivelse i kommentarfelt til ulike nettsteder.

Assosiasjonsmomentet innebærer altså at selv svakere tilknytning til arbeidsgivers interesser kan medføre brudd på lojalitetsplikten. Et interessant eksempel fra mediene er tilfellet der en ungdomsskolelærer uttalte seg på Facebook i forbindelse med arrangementen av Pride-festivalen på Stord. Han mente arrangementet var å «hytte knyttneve» mot Gud.¹³⁴ Mange elever reagerte på innlegget. Læreren, som også var pastor, uttalte at han ytret seg i kraft av å være pastor. Innlegget ble senere fjernet, og kommunen bekreftet at de hadde hatt samtaler med læreren om innlegget.¹³⁵ Det interessante er at ytringen ikke stod i direkte sammenheng med skolens virksomhet, og hverken skolen eller lærerens yrkesbakgrunn var nevnt i innlegget. Det er noe annet å ytre seg på fritiden sammenlignet med å fremme disse synspunktene i undervisningen. At det ble trukket koblinger mellom ytringen og skolen, kan trekke i retning av at det forekom assosiasjon i det aktuelle tilfellet. På den annen side er dette en vanskelig grense å trekke, og det også kan argumenteres for at ytringen brøt med skolens verdigrunnlag.

¹³³ Thorkildsen (2013) pkt. 6.1 og Olsen (2014) pkt. 7

¹³⁴ <https://www.nrk.no/hordaland/laerar-om-lokal-pridefestival--synd-forer-alltid-samfunn-vekk-fra-gud-1.14202838>, sitert: 13.11.18

¹³⁵ <https://www.nrk.no/hordaland/laerer-kalt-inn-pa-teppet-av-skoleledelsen--slettet-omstridt-facebook-innlegg-1.14204348>, sitert: 13.11.18

I juridisk teori er det tatt til ordet for at assosiasjonsmomentet i enkelte tilfeller bør kunne tillegges vekt, fordi arbeidsgivers mulighet for å ta til motmæle ikke alltid vil være like effektiv.¹³⁶ Assosiasjonsmomentet kan dermed være et hensiktsmessig moment i tilfeller der arbeidstakerens ytring ikke utgjør en direkte skaderisiko overfor arbeidsgivers legitime interesser, men likevel er belastende. På den annen side bør ikke momentet strekkes så langt at arbeidstakeres ytringsfrihet blir begrenset selv om ytringen ikke utgjør en skaderisiko. Det bør således utvises varsomhet med utstrakt bruk av momentet. Utgangspunktet bør fortsatt være at det må påvises en viss motstrid med arbeidsgiverens interesser som gjør det nødvendig å reagere på arbeidstakerens utsagn.¹³⁷ Det er ikke ønskelig at arbeidstakeres ytringsfrihet undergraves av hensynet til arbeidsgivers legitime interesser. Dette taler for at arbeidsgiver i vid utstrekning må akseptere at arbeidstakere tar del i det offentlige ordskifte, selv om ytringene oppleves som ekstreme eller ubehagelige.

5.7 Ytringens form

Det er ulike måter å presentere ytringer på, og presentasjonen kan få betydning for hvor verneverdig ytringen er etter Grl. § 100 og EMK artikkel 10. Det er lagt til grunn av EMD i saken *De Haes mot Belgia* at ytringsfrihetsvernet «protects not only the substance of ideas and information expressed but also the form in which they are conveyed».¹³⁸ Ifølge forarbeidene til Grl. § 100 skal det mer til for at ytringer kommer i strid med lojalitetsplikten dersom ytringen er veloverveid, saklig og balansert.¹³⁹ På den annen side vil ytringer som fremstår som personlig belastende, unødig støtende eller krenkende, lettere komme på spissen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten. Flere faktorer er av betydning i vurderingen av ytringens form. I den nevnte dommen Rt. 2003 s. 1614, der arbeidstakeren internt i flere e-poster hadde sendt alvorlige beskyldninger om virksomhetens ledelse, la Høyesterett vekt på om arbeidstakeren hadde forhørt seg med flere og hadde tid til å formulere seg før han sendte e-postene (avsnitt 47).

På sosiale medier er det ikke uvanlig at ytringer har et uformelt preg. Ytringene kan være utslag av en spontan reaksjon, og det er gjerne en arena der man får «luftet» følelsene sine. Ytringer på sosiale medier kan dermed ha noen likhetstrekk med muntlige ytringer.¹⁴⁰ EMD har i saken *Bobo Fuentes mot Spania* lagt til grunn at muntlig kritikk av arbeidsgivers virksomhet i

¹³⁶ Olsen (2014) s. 262

¹³⁷ Ibid. s. 261

¹³⁸ EMDs dom 24. februar 1997 *De Haes og Gijssels mot Belgia* (avsnitt 48)

¹³⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

¹⁴⁰ Se også Elvestad (2011) s. 138

større grad lar seg forsvare opp mot ytringsfriheten enn skriftlige ytringer. I forbindelse med at tv-verten, over direktesendt radio hadde kritisert ledelsen i selskapet han jobbet for, la EMD vekt på at tv-verten hadde hatt begrenset mulighet til å omforme, bearbeide eller trekke tilbake ytringene før de ble offentliggjort.¹⁴¹ Uttalelsene var også delvis fremprovosert av radiovertene.

Det er foreløpig lite rettspraksis om lojalitetsbrudd som følge av ytringer på sosiale medier. I den nevnte Politi-dommen anføres det at «sjargongen på Facebook er røff og grovkornet og at dette må tillegges vekt med den konsekvens at ytringsrommet blir større». Anførselen ble avfeiet av lagmannsretten. I juridisk teori er Maren Elvestad av den oppfatning at arbeidstakere selv er ansvarlig for hvordan ytringen fremstår på sosiale medier.¹⁴² Hun mener at en anførsel om det er likhetstrekk mellom ytringer på sosiale medier og muntlige ytringer, ikke bør tillegges vekt i vurderingen. I tråd med Elvestads oppfatning, er det hensiktsmessig å stille krav om at arbeidstakere utviser «alminnelig folkeskikk» også på sosiale medier. Et lempeligere krav til ytringens form på sosiale medier, kan komme til å prege den saklige og informative debatten som ønskes i samfunnet, og få uheldige konsekvenser for arbeidsgivere dersom de blir nødt til å akseptere lempeligere krav til sine ansattes ytringer på sosiale medier.

5.8 Valg av mottakerkrets

Valg av mottakerkrets kan få betydning for hvordan ansattes ytringer blir oppfattet, noe som igjen kan ramme arbeidsgivere. Momentet har blitt omtalt i Høyesteretts dom inntatt i Rt. 1969 s. 1129, der avskjedigelsen av tre arbeidstakere ble opprettholdt av Høyesterett på grunnlag av flere skadelige uttalelser til pressen om arbeidstakernes fagforening. Høyesterett uttalte at «valget av forum kan medføre varierende krav til den form og uttrykksmåte» (s. 1134) som kan brukes. I forarbeidene til Grl. § 100 illustreres mottakerkretsen med eksempelet om at «leserne av et fagblad kan ha en annen forståelse av konteksten og vedkommende sin rolle i den institusjonen vedkommende arbeider, enn leserne av samme artikkel i en dagsavis».¹⁴³ Selv om uttalelsene i forarbeidene og rettspraksis ble fremmet før inntoget av sosiale medier, kan det stilles spørsmål ved om momentet om mottakerkrets også kan ha stor gjennomslagskraft i dag.

Hvordan en ytring blir forstått er avhengig av konteksten den fremsettes i. På sosiale medier er konteksten gjerne mindre åpenbar fordi det i stor grad blir opp til brukerne å definere den

¹⁴¹ *Bobo Fuentes mot Spania* (avsnitt 46 og 47)

¹⁴² Elvestad (2011) s. 138-139

¹⁴³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 104

sosiale sammenhengen de ytrer seg i.¹⁴⁴ Mottakerkretsen på sosiale medier avhenger også av hvor stort kontaktnettverk ansatte har i form av «venner» eller «følgere».¹⁴⁵ Det er ikke uvanlig at kontaktnettverket er stort og består av en blanding av nære venner, venners venner, familie, kolleger, og mer perifere bekjenskaper. I Politi-dommen uttalte lagmannsretten om den sosiale nettverkstjenesten Facebook, at «[i] et så vidt stort forum som det her er tale om, må A, så vel som andre i politiet, utvise varsomhet med hvordan man uttrykker seg og omtaler grupper eller enkeltpersoner». Lagmannsrettens uttalelse trekker i retning av at ansatte må være bevisst på hvem de ytrer seg til på sosiale medier. Lagmannsrettens uttalelse om at politimannens ytringer var usaklige, respektløse og sjikanerende, kan også tale for at politimannen burde vært mer bevisst på hvilken form og uttrykksmåte han uttrykte seg i, særlig på Facebook der hadde mange hadde tilgang til innleggene.

Da sosiale medier består av et mangfold av potensielle mottakere, øker også risikoen for et mangfold av oppfatninger. Dette styrkes igjen av at deling på sosiale medier ikke bare skjer til brukerens eget kontaktnettverk, men gjerne deles videre til kretser utenfor arbeidstakerens nettverk. Av hensyn til risikoen for skade kan det være hensiktsmessig å stille ytterligere krav til ansattes valg av form og uttrykksmåte på sosiale medier, på grunnlag av at mottakerkretsen her er mangfoldig.

5.9 Hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt

Hensynet til allmennheten og den ansattes hensikt er to sentrale variabler i avveiningen mellom ytringsfrihetens vern og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Det følger av forarbeidene til GrL § 100 at «formålet bak ytringen» kan være av selvstendig betydning for om den er beskyttet av ytringsfriheten.¹⁴⁶ Den ansattes hensikt med ytringen må gjerne ses i sammenheng med hensynet til allmennheten. Ytringen er gjerne mer beskyttelsesverdig dersom formålet er å opplyse om forhold vedrørende virksomheten som allmennheten har behov for å bli kjent med. Dette har også Høyesterett lagt vekt på i Rt. 2003 s. 1614. Der sluttet domstolen seg til en generell uttalelse om at «en våken medarbeider med en kritisk holdning som tør si ifra - representerer en verdi både for bedriften og for samfunnet» (avsnitt 46). Samtidig går det en grense for når arbeidstakerens formål ikke tjener til sin hensikt. Hensynet til allmennhetens interesser ivaretas kun så lenge arbeidstakerens formål er å opplyse allmennheten, og ikke kun

¹⁴⁴ Aalen (2013) s. 108

¹⁴⁵ Begrepet «følgere» innebærer at man kan abonnere på andre brukeres oppdateringer, uten å være «venn» med vedkommende, se *ibid.* s. 41

¹⁴⁶ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105

har den hensikt å skade virksomheten eller fremme egne synspunkter på bekostning av virksomheten.¹⁴⁷

I juridisk teori er det oppfatninger om at for stor vekt på arbeidstakerens motiv, kan skape en såkalt «chilling effect» på ansattes deltakelse i det offentlige ordskifte.¹⁴⁸ Dette innebærer at ansatte, i frykt for sanksjoner fra arbeidsgiver, velger å forholde seg tause. Faktoren «chilling effect» har opprinnelig blitt lagt vekt på i forbindelse med det journalistiske kildevernet. I saken *Goodwin mot Storbritannia* uttalte EMD at inngrep i det journalistiske kildevernet krever tungtveiende grunner, fordi det kan medføre en «chilling effect» på pressens samfunnsrolle dersom journalister blir pålagt å navngi kildene sine.¹⁴⁹ Selv om Høyesterett har tilsluttet seg dette i dom inntatt i Rt. 2010 s. 1381, omhandler ingen av sakene arbeidstakeres ytringsfrihet. På den annen side er også arbeidstakere, i likhet med journalister, viktige samfunnsdebattanter. Siden det ikke eksisterer noen klare lovregler for hva arbeidstakere kan og ikke kan ytre seg om før det går på bekostning av arbeidsgivers legitime interesser, er rettstilstanden på ingen måte klar.¹⁵⁰ Som følge av at arbeidstakere ikke har forutsetning for å vite klart hva de bør og ikke bør ytre seg om, taler dette for at også motivet for ytringen tillegges mindre vekt.

Det er usikkert hvor tungtveiende vekt hensynet allmennheten og den ansattes formål får når ytringen er fremsatt på sosiale medier. Et flertall av ansatte som ytrer seg på sosiale medier har gjerne ikke til hensikt å opplyse allmennheten om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass for å bedre arbeidsforholdene. De fleste vil nok ytre seg om forhold som gir utløp for umiddelbare følelser og tanker som kanskje ikke alltid er like gjennomtenkte.¹⁵¹ Slike ytringer er ikke av særlig stor allmenn interesse, og dermed er det mindre grunn til å forsvare dem av hensynet til ytringsfrihetens begrunnelse.¹⁵²

¹⁴⁷ Elvestad (2011) s. 140

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ EMDs dom 27 mars 1996 *Goodwin mot Storbritannia* (avsnitt 39)

¹⁵⁰ Elvestad (2011) s. 140

¹⁵¹ Thorkildsen (2013) s. 24 og Olsen (2014) s. 260

¹⁵² Ibid.

6 Noen særproblemstillinger

6.1 Bakgrunnen for problemstillingene

Denne delen behandler enkelte temaer som også er sentrale for balansen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold. Problemstillingene som tas opp er om det går et prinsipielt skille mellom offentlige og private ansattes lojalitetsplikt, og om arbeidsgivers styringsrett er et reelt virkemiddel for å forhindre brudd på lojalitetsplikten. Temaene er omtalt som særproblemstillinger fordi de ikke nødvendigvis er en del av lojalitetsvurderingen. Likevel er det områder som har vært gjenstand for kritikk, blant annet for å begrense ansattes yringsfrihet. Digitalisering og mediatisering, herunder bruken av sosiale medier, trekkes også inn som en faktor i den sammenheng.¹⁵³

6.2 Ansattes yringsfrihet i privat og offentlig sektor

Uavhengig av om man jobber i privat eller offentlig sektor, plikter man å opptre lojalt overfor sin arbeidsgiver. Undersøkelser gjort av forskningsstiftelsen Fafo, presentert ved Sissel C. Trygstad, gir derimot indikasjoner på at en større andel arbeidstakere i offentlig sektor ikke føler seg frie til å uttale seg offentlig om arbeidsplassen.¹⁵⁴ Dette er en utvikling Sivilombudsmannen de siste årene har uttrykt bekymring over.¹⁵⁵ Denne delen drøfter de rettslige og faktiske rammene for offentlige og private ansattes yringsfrihet, og om offentlige ansattes lojalitetsplikt generelt er strengere.

I forarbeidene til GrL § 100 ble det utredet om yringsfriheten var mer begrenset for offentlige enn privat ansatte. I NOU 1999: 27 uttales det at «[d]et er neppe mulig å foreta et prinsipielt skille mellom ansatte hos private og ansatte i det offentlige» (s. 171-72), men at det kan antas å gå et skille for offentlig ansatte i sekretariater og i faglige stillinger. Videre følger det av St.meld. nr. 26 (2003-2004) at «offentlig ansatte [kan] måtte tåle ytterligere begrensninger av hensynet til det demokratiske systems legitimitet og funksjon» (s. 100). Det pekes særlig på organer som utøver offentlig myndighet eller sekretariat for politisk ledelse. Uttalelsene er ikke entydige, men konsensusen synes å være at det ikke kan trekkes et prinsipielt skille mellom

¹⁵³ NOU 2018: 6 s. 79

¹⁵⁴ Sissel C. Trygstad, "Yringsfrihet i arbeidslivet", *Sosiologisk tidsskrift*, 2015, s. 29-59 (s. 43)

¹⁵⁵ Sivilombudsmannen (2014) Dokument 4 (s. 21)

ansattes ytringsfrihet i offentlig og privat sektor. Ulikhetene må trekkes ved den enkelte stilling, der enkelte offentlige stillinger har en særskilt lojalitetsplikt.

Synspunktene i forarbeidene kan synes å trekke i en annen retning i Politi-dommen. Der uttaler lagmannsretten at «[d]et er ikke tvilsomt at offentlige ansatte kan måtte tåle større begrensninger i ytringsfriheten enn privat ansatte». Sett i sammenheng med at politimannen var en offentlig ansatt uten en sentral posisjon eller stilling i tjenesten, gir uttalelsen inntrykk av at offentlige ansatte generelt må tåle større begrensninger i ytringsfriheten. På den annen side er det ikke utenkelig at ytringene også ville fått konsekvenser dersom han var ansatt i en privat virksomhet.¹⁵⁶ For det første uttalte politimannen seg negativt om daværende statsminister Jens Stoltenberg og kalte han et «krapyl». Dette kan sammenlignes med å tale negativt om sin øverste leder. For det andre var enkelte uttalelser på grensen til å være grove og rasistiske. Det kan dermed ikke utelukkes at uttalelsene også ville vært uakseptable i en privat virksomhet. På bakgrunn av dette kan ikke lagmannsrettens uttalelse tas til inntekt for at offentlige ansatte har en strengere lojalitetsplikt enn ansatte i privat sektor.

En generell lojalitetsplikt hos offentlige ansatte kan gjøre det mer utfordrende å trekke grensen mellom lojale og illojale ytringer i praksis. Det finnes et mangfold av offentlige virksomheter i Norge som har hver sine interesser å ivareta. De kravene som stilles til lojalitet hos offentlige ansatte i de ulike virksomhetene vil derfor neppe være lik.¹⁵⁷ Dermed er det kunstig å oppstille en generell lojalitetsplikt for offentlige ansatte. Lojalitetsplikten for ansatte i private virksomheter må heller ikke undervurderes. Private virksomheter har også et sterkt behov for å bevare sitt omdømme, slik at det også her kan forventes en lojalitetsplikt som neppe er lik for hver virksomhet.

I juridisk teori bred enighet om at det ikke er grunnlag for å trekke et prinsipielt skille mellom offentlig og privat ansatte.¹⁵⁸ Samtidig har Sivilombudsmannen lagt til grunn i flere uttalelser at ansatte i det offentlige har «et vidt spillerom - både i form og innhold – for offentlig å gi uttrykk for sin mening».¹⁵⁹ Kyrre Eggen er den eneste som synes å mene at offentlige ansatte generelt kan være underlagt en strengere lojalitetsplikt, begrunnet i at identifikasjonsfaren hos offentlige ansatte er noe større sammenlignet med privat ansatte.¹⁶⁰ Dette er imidlertid ikke

¹⁵⁶ Thorkildsen (2013) pkt. 6.5 og Olsen (2014) pkt. 8

¹⁵⁷ Thorkildsen (2013) s. 25

¹⁵⁸ Elvestad (2011) s. 136 og Thorkildsen (2013) s. 24 og Olsen (2014) s. 262

¹⁵⁹ Eksempelvis SOM-2012-1031 og SOM-2014-379

¹⁶⁰ Eggen (2004) s. 9

nærmere begrunnet av forfatteren, og det finnes heller ikke støtte for et slikt standpunkt ellers i forarbeider, rettspraksis og teori. Det er nok mest hensiktsmessig å vurdere lojalitetsplikten konkret for hvert enkelt tilfelle, der den enkelte stilling, den konkrete uttalelsen og virksomhetens interesser trekkes inn, uten at det skilles prinsipielt mellom offentlige og private arbeidsforhold. At det ikke bør trekkes et prinsipielt skille styrkes også av at det ikke er uvanlig at staten bruker privat arbeidskraft for å gjøre arbeidsoppgaver som er tillagt staten.¹⁶¹ Det ville være lite rimelig å oppstille en mildere lojalitetsplikt for privat ansatte i stillinger som like gjerne kunne vært besatt av offentlige arbeidstakere.

Det er altså ikke rettslige holdepunkter for å ansette en generelt strengere eller prinsipielt ulik lojalitetsplikt hos offentlige ansatte sammenlignet med privat ansatte. Selv med dette utgangspunktet viser undersøkelser gjort av Fafo at offentlig ansatte *opplever* sin yringsfrihet som signifikant mer begrenset enn privat ansatte.¹⁶² Funnene viser også at mer enn 60 prosent av arbeidstakerne som deltok i undersøkelsen, er delvis eller helt uenig i at de fritt kan kritisere arbeidsplassen som privatperson på sosiale medier.¹⁶³ Mulige teorier om denne tendensen er at partene mangler kunnskap om hvilket vern GrL. § 100 og arbeidsmiljøloven gir, samtidig som at økt omdømmefokus blant virksomheter knebler ansattes yringsfrihet i praksis.¹⁶⁴ Sistnevnte teori kan begrunnes i at virksomhetene opplever økt mediefokus og dermed innfører strengere krav til hva de ansatte kan uttale seg om. I forarbeidene til de nye varslingsreglene, der ansattes yringsfrihet er et tema, trekkes det frem at digitalisering øker presset på virksomheten fordi risikoen er blitt større for at sensitiv informasjon lettere lekkes ut i offentligheten og spres til mange, eksempelvis via sosiale medier.¹⁶⁵ Det trekkes også frem synspunkter om at mindre sikre ansettelsesforhold, som i økende grad preges av konkurranse og karriereutviklingsmuligheter, fører til at ansatte i større grad begrenser sin egen yringsfrihet og føyer seg til virksomhetenes krav.¹⁶⁶

Selv om det ikke er grunnlag for å oppstille en prinsipielt strengere lojalitetsplikt i offentlige arbeidsforhold, er det indikasjoner på at forholdene rundt ansattes yringsfrihet er komplisert og sammensatt. Både digitalisering, endringer i arbeidsmarkedet og organiseringer av virksomheter, påvirker ansattes yringsfrihet i praksis. Sosiale medier kan være en faktor til et økende behov for omdømmekontroll fra virksomhetene. Utviklingen kan tyde på at

¹⁶¹ Eggen (2004) s. 9

¹⁶² Trygstad (2015) s. 47 og 55

¹⁶³ Ibid. s. 41

¹⁶⁴ Ibid. s. 54

¹⁶⁵ NOU 2018: 6 s. 79

¹⁶⁶ Ibid.

utfordringen rundt ansattes yringsfrihet er større enn på det juridiske plan, og at det som kreves er bevisstgjøring og kunnskap om regelverket, og særlig i offentlig sektor.

6.3 Forholdet mellom yringsfriheten og arbeidsgivers styringsrett

Formålet med denne delen er å peke på noen utfordringer ved arbeidsgivers styringsrett og ansattes lojalitetsplikt. Spørsmålet er om arbeidsgivers styringsrett er et tilstrekkelig virkemiddel for å forebygge lojalitetsbrudd og sikre arbeidstakeres yringsfrihet. Problemstillingen er aktuell fordi undersøkelser gjort at Sivilombudsmannen har vist at arbeidsgivere i offentlig virksomhet har utformet retningslinjer som er i strid med yringsfriheten etter Grl. § 100 og EMK art. 10.¹⁶⁷ Selv om kritikken har ført til at staten og kommunene har tatt grep og utformet nye retningslinjer, har denne prosessen også blitt kritisert.¹⁶⁸ En inngående klargjøring av styringsretten, som hverken har et klart eller entydig innhold, faller imidlertid utenfor denne redegjørelsen.¹⁶⁹

Arbeidsgivers styringsrett innebærer i utgangspunktet at arbeidsgiver innehar «retten til å organisere, lede og fordele arbeidet og til å ansette og si opp arbeidstakere».¹⁷⁰ Kompetansen er ensidig tillagt arbeidsgiver, som direkte eller indirekte kan påvirke arbeidsforholdet ved å treffe beslutninger med styrende effekt på arbeidstaker.¹⁷¹ Styringsretten skaper med andre ord et underordningsforhold,¹⁷² og innebærer blant annet at arbeidsgiver kan utforme retningslinjer som stiller krav til ansattes lojalitet. Styringsretten innebærer imidlertid ikke at arbeidsgiver har en «fri» adgang til å styre over sine arbeidstakere. Det er uttalt i Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2001 s. 418 at styringsretten er en «restkompetanse» (s. 427). Arbeidsgiver kan bare treffe beslutninger og regulere arbeidsforholdet i den grad det ikke begrenses av det som allerede er regulert i lov, tariffavtale og det individuelle arbeidsforholdet (arbeidskontrakten).¹⁷³ På bakgrunn av at det stadig kommer flere regler på arbeidsrettens område, blir arbeidsgivers styringsrett stadig mer innskrenket.¹⁷⁴

¹⁶⁷ SOM-2015-940 og SOM-2014-91

¹⁶⁸ <https://kommunal-rapport.no/etikk-jus-ledelse-apenhet/2017/07/nye-regler-om-yringsfrihet-imponerer-ikke>, sitert: 06.11.18

¹⁶⁹ Stein Evju, «Styringsrett og restkompetanse», *Arbeidsrett*, vol. 7 nr. 1-2, 2010, s. 49-65 (s. 52)

¹⁷⁰ Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo 1967 s. 149

¹⁷¹ Gerd Engelsrud, *Styring og vern*, 6. utgave, Oslo 2017 s. 167-68

¹⁷² *Ibid.* s. 168

¹⁷³ Stein Evju, «Arbeidsrett og styringsrett», *Arbeidsrett og Arbeidsliv*, Bind 1, 2003, s. 3-32 s. 20

¹⁷⁴ Engelsrud (2017) s. 168

I forarbeidene til Grl. § 100 er det uttalt at lojalitetsplikten er tett knyttet opp mot arbeidsgivers styringsrett, og at arbeidsgiver er i en bedre posisjon til å avgjøre hva som kreves av lojalitet hos sine arbeidstakere.¹⁷⁵ Det er gode grunner for det tette båndet mellom lojalitetsplikten og arbeidsgivers styringsrett. Det er arbeidsgiver som kjenner virksomhetens interesser best, og dermed er best egnet til å fastsette retningslinjer som stiller krav til de ansattes lojalitet. Undersøkelser fra Sivilombudsmannen utført de siste årene viser imidlertid at mange offentlige virksomheter har utformet retningslinjer som står i et anstrengt forhold til Grl. § 100 og EMK art. 10.¹⁷⁶ En del arbeidsgivere har også laget retningslinjer som regulerer ansattes ytringer på sosiale medier. At Sivilombudsmannen har funnet det nødvendig å påpeke at arbeidsgivere ikke kan oppstille særskilte regler for hva ansatte kan ytre seg om på sosiale medier,¹⁷⁷ trekker i retning av at slike retningslinjer er regulert for strengt i forhold til det som er lovlig etter Grl. § 100 og EMK art. 10. Også andre studier viser at arbeidsgivere har regulert ansattes *private bruk* av sosiale medier, og retningslinjene til arbeidstakerne gir inntrykk av at arbeidsgiver kan bestemme hva slags private meninger ansatte kan ha på sosiale medier.¹⁷⁸ Det er usikkert om det samme gjelder for private virksomheter, men det kan ikke utelukkes at det også her er utformet retningslinjer som står i en gråsoner til Grl. § 100 og EMK art. 10.

I juridisk teori nevnes styringsretten som et middel for arbeidsgivere til å sette føringer og rettlede arbeidstakere i hva de bør og ikke bør ytre på sosiale medier. Både Tarjei Thorkildsen og Audun Olsen har tatt til orde for at arbeidsgiver bør kunne anmode eller instruere arbeidstakere i hva som er ønskede og uønskede ytringer på sosiale medier.¹⁷⁹ Utfordringen synes imidlertid å være om slike retningslinjer kan utformes på en måte som både ivaretar arbeidstakeres ytringsfrihet, samtidig som de i tilstrekkelig grad beskytter arbeidsgivers legitime interesser. Det synes å være en hårfin balanse mellom hva som er bevisstgjøring og hva som er kontroll av hva arbeidstakere kan ytre seg om på sosiale medier. Det kan stilles spørsmål ved om en generell lovregel om arbeidstakeres ytringsfrihet i arbeidsmiljøloven kan bidra til å forebygge at arbeidsgiver konstruerer retningslinjer og instruksjoner som bryter med ansattes ytringsfrihet. Det er mulig at lovregulering kan bidra til å klargjøre grensene for ansattes ytringsfrihet, og samtidig skape økt bevissthet om at ansattes ytringsfrihet er hovedregelen både i offentlig og privat sektor.

¹⁷⁵ NOU 1999: 27 s. 129

¹⁷⁶ SOM-2015-940 og SOM-2014-91

¹⁷⁷ SOM-2014-91 (pkt. 5 og 3.2)

¹⁷⁸ Marit Skivenes og Sissel C. Trygstad, *Åpenhet, ytring og varsling*, Oslo 2012 s. 84-85

¹⁷⁹ Thorkildsen (2013) s. 26-27 og Olsen (2014) s. 262

7 Avslutning

7.1 Endrer sosiale medier den ulovfestede lojalitetsplikten?

Målsetningen med denne avhandlingen var å undersøke rettstilstanden for ansattes ytringsfrihet på sosiale medier. Basert på gjennomgangen, er helhetsinntrykket at rettstilstanden for ansattes ytringsfrihet ikke er prinsipielt annerledes på sosiale medier enn ellers. Likevel er det indikasjoner på at særtrekk ved sosiale medier kan føre til at enkelte momenter vurderes noe annerledes og får noe ulik gjennomslagskraft i lojalitetsvurderingen. Blant annet er «likerklikk» og «vennskap» særpreg ved sosiale medier som kan gi uttrykk for ansattes meninger, og dermed tillegges vekt i lojalitetsvurderingen.¹⁸⁰ Samtidig indikerer delingsfunksjoner hos flere sosiale nettverkstjenester at momentet om spredningsfare kan få større gjennomslagskraft i lojalitetsvurderingen.¹⁸¹ Gjennomgangen viser også at sosiale medier i større grad enn tidligere visker ut skillet mellom privat og offentlig sfære, og at de fleste ytringer på sosiale medier i rettslig forstand vil være offentlige.

Gjennomgangen viser også at det foreløpig er lite rettspraksis om ansattes ytringsfrihet på sosiale medier. Bakgrunnen for dette er som nevnt uklart, men kan skyldes at sosiale medier fortsatt er relativt nytt. Det kan også skyldes at ansatte vegrer seg for å gå til domstolene etter å ha blitt utsatt for sanksjoner etter påstander om lojalitetsbrudd på sosiale medier. Selv om det i mangel av rettslige holdepunkter må antas at den rettslige reguleringen av ansattes ytringsfrihet ikke er prinsipielt ulik på sosiale medier enn ellers, må det tas i betraktning at de domsavgjørelsene som omhandler ansattes ytringsfrihet, ikke i alle tilfeller tar høyde for alle trekk ved sosiale medier.

Samtidig synes det å gå et skille mellom rettstilstanden for ansattes ytringsfrihet og hvordan denne rettstilstanden fungerer i praksis. Som trukket frem i *punkt 6.2* kan økt fokus på omdømmebygging hos virksomheter og offentlige etater være en av grunnene til at en del arbeidstakere i praksis opplever begrensninger i ytringsfriheten. Det er ikke holdepunkter for å påstå at dette skyldes sosiale medier isolert, men slik det er trukket frem i NOU 2018: 6 (s. 79), kan digitalisering være en av faktorene for at ansatte opplever begrensninger i ytringsfriheten. Sosiale medier er muligens en del av dette, og kan være bakgrunnen for at flere virksomheter utformer retningslinjer som kontrollerer ansattes private ytringer på sosiale medier. Dette

¹⁸⁰ Se punkt 4.2.2 og 4.2.3

¹⁸¹ Se punkt 5.2

trenger ikke å bety at rettstilstanden for ansattes yringsfrihet bør endres. Det kan imidlertid være en indikasjon på at det er større behov for informasjon om regelverket og kunnskap om hvor de rettslige grensene for ansattes yringsfrihet går etter Grl. § 100 og EMK art. 10.

7.2 Bør den ulovfestede lojalitetsplikten lovfestes?

Basert på det som er gjennomgått, er det liten tvil om at avveiningen mellom ansattes yringsfrihet og den ulovfestede lojalitetsplikten er komplisert. De ulovfestede reglene som gjelder for ansattes yringsfrihet er ikke lett tilgjengelige, og arbeidstakere kan i liten grad forutberegne sin rettsstilling. Sett i sammenheng med at sosiale medier har ført til større muligheter til å ytre seg, er det aktuelt å stille spørsmål ved om det er behov for lovfestede regler om ansattes lojalitetsplikt.

Diskusjonen om lovfesting av lojalitetsplikten er på ingen måte ny. Ved revisjonen av Grl. § 100 tok Ytringsfrihetskommisjonen til orde for en legaldefinisjon av lojalitet i arbeidsmiljøloven.¹⁸² Dette ble aldri gjennomført. En generell regel om lojalitetsplikt kan imidlertid være hensiktsmessig. Uklare regler og vanskelige prinsipper utviklet gjennom rettspraksis kan ha en uønsket dempende effekt på ansattes yringsfrihet.¹⁸³ Lovfesting av lojalitetsplikten kan derfor bidra til at arbeidstakere får større mulighet til å forutberegne sin rettsstilling fordi man har klarere og lett tilgjengelige regler å forholde seg til. Dersom lovfesting skulle bli aktuelt, bør den etter min mening inneholde en legaldefinisjon av begrepet lojalitet. Samtidig bør en eventuell lovfesting også ha retningslinjer for vurderingen av lojalitet. Disse retningslinjene bør ha en viss fleksibilitet slik at regelverket ikke blir for bundet opp. En slik definisjon bør samtidig inneholde en presisering av at yringsfrihet er hovedregelen.

Det må imidlertid tas i betraktning at avveiningen mellom ansattes yringsfrihet og lojalitetsplikten er en omfattende vurdering, der en rekke variabler og hensyn trekkes inn. Spørsmålet er hvor klargjørende en lovregel om ansattes lojalitetsplikt i praksis vil være. Det er de konkrete omstendighetene som til slutt avgjør om arbeidstakerens ytring bryter med lojalitetsplikten. Dette trekker i retning av at det er domstolene som er best egnet til å ta høyde for alle variablene og hensynene som må vektlegges i det konkrete tilfellet, og som kan sørge for et resultat som, innenfor tolkningen av loven, er rimelig for de involverte parter.

¹⁸² NOU 1999: 27 pkt. 6.2.4.1 og 10.4.4

¹⁸³ Ibid. s. 121

Ytringer fremsatt på sosiale medier handler i stor grad om hvordan man bør oppføre seg i det offentlige rom. Dette beror på en rekke etiske vurderinger som ikke nødvendigvis er juridisk innrettet. Etter min mening er det ikke sikkert lovgivning vil løse utfordringene ved ansattes ytringsfrihet som man opplever i dagens arbeidsliv. Etter min mening er det behov for en bevisstgjøring rundt ansattes ytringsfrihet og aktiv læring om utøvelsen av denne, blant annet på sosiale medier. Dette bør foregå gjennom kurs og gode dialoger med arbeidsgiver, noe som kan bidra til å løse mye av den usikkerheten både arbeidstakere og arbeidsgivere i dag opplever. Samtidig kan det være aktuelt å føre tilsyn med både offentlige og private virksomheter, for å sikre at ansatte har en reell frihet til å utøve sin ytringsfrihet i tråd med Grl. § 100 og EMK art. 10.

8 Litteraturliste

8.1 Lov

- 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven) av 17. mai 1814
- 1956 Lov om arbeidervern (Gamle arbeidervernloven) av 7 desember 1956 nr. 2 (opphevet)
- 1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4 mars 1983 nr. 3 (opphevet)
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62
- 2005 Lov om straff (straffeloven) av 20. august 2005 nr. 28
- 2017 Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) av 16. juni 2017 nr. 67

8.2 Traktater

- 1950 Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK), Roma 4. november 1950
- 1976 Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP), 23. mars 1976

8.3 Forarbeider

8.3.1 Stortingsmeldinger

St. meld. nr. 26 (2003-2004) - Om endringer i Grunnloven § 100

8.3.2 Norsk offentlige utredninger (NOU)

NOU 1999: 27 – “Ytringsfrihet bør finde sted”

NOU 2004: 5 – Arbeidslivslovutvalget - et arbeidsliv for trygghet inkludering og vekst

NOU 2018: 6 – Varsling - verdier og vern

8.3.3 Preposisjoner

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

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

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

8.3.4 Høringer

Arbeidsgrupperapport 22. desember (2005) - forslag til nye regler om ansattes ytringsfrihet /varsling, Arbeids- og Sosialdepartementet

8.3.5 Forvaltningslingsdokumenter

Dokument 4 (2014) Sivilombudsmannens årsrapport for året 2013

Dokument 4 (2003) Sivilombudsmannens årsrapport for 2002

8.4 Rettspraksis

8.4.1 Høyesterett

Rt. 1959 s. 900

Rt. 1961 s. 1012

Rt. 1969 s. 1129

Rt. 1979 s. 770

Rt. 1982 s. 1729

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2002 s. 764

Rt. 2003 s. 1614

Rt. 2005 s. 518

Rt. 2008 s. 856

Rt. 2010 s. 1381

Rt. 2011 s. 1011

8.4.2 Menneskerettskommisjonen

Rommelfanger mot Tyskland

6. september 1989

Application no. 12242/86

8.4.3 Menneskerettsdomstolen (EMD)

Handyside mot Storbritannia

7. desember 1976

Application no. 5493/72

Sunday Times mot Storbritannia

26. april 1979

Application no. 6538/74

Lingens mot Østerrike

8. juli 1986

Application no. 9815/82

Vogt mot Tyskland

26. september 1995

Application no. 17851/91

Goodwin mot Storbritannia

27. mars 1996

Application no. 17851/91

De Haes og Gijssels mot Belgia

24. februar 1997

Application no. 19983/92

Bobo Fuentes mot Spania

29. februar 2000

Application no. 39291/98

Özgür Gündem mot Tyrkia

16. mars 2000

Application no. 23144/93

Jerusalem mot Østerrike

21. februar 2001

Application no. 26958/95

Krone Verlag GmbH & Co. Kg mot Østerrike

26. februar 2002

Application no. 34315/96

Harabin mot Slovakia

29. juni 2004

Application no. 62584/00

Guja mot Moldova

12. februar 2008

Application no. 14277/04

Heinisch mot Tyskland

21. juli 2008

Application no. 28274/08

Sorguc mot Tyrkia

23. juni 2009

Application no. 17089/03

8.4.4 Lagmannsretter

RG-2002-780

LB-2010-69877

LB-2015-24004

LB-2017-35146

8.4.5 Arbeidsretten

ARD 1978 s. 65

8.4.6 Forvaltningspraksis

SOMB-2006-12

SOMB-2007-32

SOM-2012-1031

SOM-2014-91

SOM-2014-379

SOM-2015-940

8.5 Bøker

Aalen, Ida, *En kort bok om sosiale medier* (Bergen 2013)

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

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett* (Oslo 1967)

Eckhoff, Thorstein og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 9. utgave (Oslo 2010)

Eggen, Kyrre, *Ytringsfrihet - vernet om ytringsfriheten i norsk rett* (Oslo 2002)

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern - Arbeidsrett i offentlig sektor*, 6. utgave (Oslo 2017)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, 4. utgave (Oslo 2015)

Fleischer, Carl August, *Rettskilder og metode* (Oslo 1998)

Høgberg, Benedikte M., *Statsrett* (Oslo 2013)

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

Nazarian, Henriette, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold* (Oslo 2007)

Skivenes, Marit og Sissel C. Trygstad, *Åpenhet, ytring og varslings* (Oslo 2012)

Skjønberg, Alexander N., Eirik Hognestad og Marianne J. Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave (Oslo 2017)

Wessel-Aas, Jon, *Jus og sosiale medier*, 2. utgave (Oslo 2015)

8.6 Tidsskrift

Eggen, Kyrre, “Ansattes Ytringsfrihet - rettslige bånd eller gyldne lenker”, *Arbeidsrett*, volum 1 nr. 1, 2004, s. 2-23

Eggen, Kyrre, “Ansattes Ytringsfrihet”, *Det 38. nordiske rettsmøtet 2008*, 2008, s. 123-141

Elvestad, Maren, “Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold”, *Arbeidsrett*, volum 8 nr. 3-4, 2011, s. 130-142

Evju, Stein, “Arbeidsrett og styringsrett - et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 1, 2003, s. 3-32

Evju, Stein, “Styringsrett og restkompetanse”, *Arbeidsrett*, volum 7 nr. 1-2. 2010, s. 49-65

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

Madsen, Palle Bo, “Loyalitetskrav i kontrakts- og konkurrenceretten”, *Ugeskrift for Retsvidenskap*, 1982, s. 165-171

Olsen, Audun, “Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier”, *Tidsskrift for Arbeidsrett*, volum 11 nr. 2, 2014, s. 250-265

Sørensen, Christian B., “Læren om statens skjønnsmargin etter EMK og betydning for norsk domstolskontroll med forvaltningen”, *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, volum 117 nr. 1-2, 2004, s. 134-196

Thorkildsen, Tarjei, “Ansatte ytringsfrihet og sosiale medier”, *Likes, jus og sosiale medier* for tidsskriftet Spekter, 2013, s. 16-27

Trygstad, Sissel C, “Ytringsfrihet i arbeidslivet”, *Sosiologisk tidsskrift*, årgang 23 nr. 1-2, 2015, s. 29-59.

8.7 Nettartikler

Bakken, Vidar, “Får ikke støtte av sine egne”, Akersposten.no, 05.11.18

https://akersposten.no/index.php?page=vis_nyhet&NyhetID=2881, sitert: 13.11.18

Enli, Gunn og Ida Aalen, begrepet “sosiale medier”, Store norske leksikon, 14.05.18,

https://snl.no/sosiale_medier, sitert: 15.09.18

Enli, Gunn og Ida Aalen, “Facebook”, Store norske leksikon, 15.11.17,

<https://snl.no/Facebook>, sitert: 05.12.18

Knudsen, Alf Kåre og Jon Wessel-Ass, “Kan arbeidsgiver nekte deg ‘venner’ på Facebook”, Lederne.no, 27.09.11

<https://lederne.no/nyheter/kan-arbeidsgiver-nekte-deg-venner-pa-facebook/>, sitert: 22.10.18

Lunde, Mina G., “Jeg trenger jo åpenbart veiledning”, dn.no, 07.08.14,

<https://www.dn.no/medier/israel-palestina-konflikten/israel/gaza/-jeg-trenger-jo-apenbart-veiledning/1-1-5165623>, sitert 16.11.18

Mathisen, Georg, “Offentlige ansatte knebles ulovlig”, forskning.no, 17.07.17

<https://forskning.no/2017/07/offentlig-ansatte-knebles-ulovlig>, sitert: 05.12.18

Otterlei, Simen Sundfjord, “Lærer om lokal pridefestival: - Synd fører alltid samfunnet vekk frå Gud”, nrk.no, 11.09.18

https://www.nrk.no/hordaland/laerar-om-lokal-pridefestival_-_synd-forer-alltid-samfunn-vekk-fra-gud-1.14202838, sitert: 13.11.18

Otterlei, Simen Sundfjord og Per Vidar Raunholmen, “Lærer kalt inn på teppet av skoleledelsen - slettet omstridt Facebook-innlegg”, nrk.no, 12.09.18

https://www.nrk.no/hordaland/laerer-kalt-inn-pa-teppet-av-skoleledelsen_-_slettet-omstridt-facebook-innlegg-1.14204348, sitert: 13.11.18

Pedersen, Ole Petter, “Nye regler om ytringsfrihet imponerer ikke”, Kommunal-rapport.no, 27.07.17

<https://kommunal-rapport.no/etikk-jus-ledelse-apenhet/2017/07/nye-regler-om-ytringsfrihet-imponerer-ikke>, sitert: 06.11.18

Røgeberg, Ole, “Fire av fem nordmenn bruker sosiale medier”, ssb.no, 30.08.18

<https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/fire-av-fem-nordmenn-bruker-sosiale-medier>, sitert: 13.11.18

Sørenes, Kjetil Magne, “UD-statssekretær med twittertabbes”, dagbladet.no, 19.10.12

<https://www.dagbladet.no/nyheter/ud-statssekretaer-med-twittertabbe/63011414>, sitert: 16.11.18

Wernersen, Camilla, Øyvind B. Skille, Ingunn Andersen, Paal Wergeland, Siv Sandvik og Marit Kolberg, “Meddommer måtte gå etter dødsstraff-påstand”, nrk.no, 17.04.12

https://www.nrk.no/227/artikler/retten_-_meddommeren-er-inhabil-1.8074752, sitert: 12.11.18