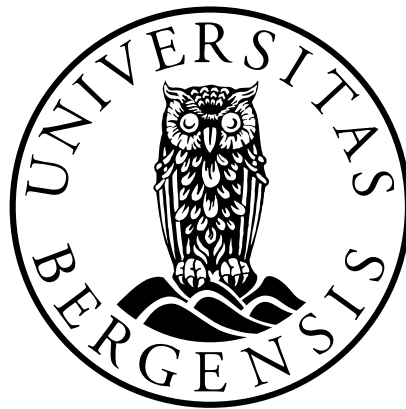


# Lojalitetsplikten rekkevidde utenfor arbeidstiden.

Hvor går terskelen for når arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige en ansatt grunnet brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten begått på arbeidstakers fritid?

Kandidatnummer: 69

Antall ord: 14979



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

12.12.2022

# Innholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Innholdsfortegnelse .....  | 1  |
| 1 Innledning.....  | 4  |
| 1.1 Tema og problemstilling .....  | 4  |
| 1.2 Avgrensning .....  | 5  |
| 1.3 Rettskilder og metode.....   | 5  |
| 1.4 Struktur.....  | 7  |
| 2 Begrepsavklaringer.....  | 9  |
| 2.1 Innledning.....  | 9  |
| 2.2 Arbeidsforhold, arbeidstaker og arbeidsgiver .....                             | 9  |
| 2.3 Arbeidstid og arbeidsfri.....  | 10 |
| 3 Arbeidstakers stillingsvern.....   | 13 |
| 3.1 Generelt om stillingsvernet og retten til arbeid.....                          | 13 |
| 3.2 Arbeidstakers rettslige vern mot usaklig oppsigelse .....                      | 14 |
| 3.2.1 Innledning.....  | 14 |
| 3.2.2 Kravet til at oppsigelsen må være «saklig begrunnet» i arbeidstakers forhold | 14 |
| 3.2.3 Interesseavveiningen .....   | 15 |
| 3.3 Arbeidstakers rettslige vern mot avskjed .....                                 | 16 |
| 3.4 Kort om stillingsvernet for statlige ansatte .....                             | 17 |
| 3.5 Retten til privatliv.....  | 18 |
| 4 Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold .....                         | 21 |
| 4.1 Bakgrunn og rettslig forankring .....  | 21 |
| 4.2 Lojalitetspliktens innhold.....  | 22 |
| 4.3 Brudd på lojalitetsplikten .....   | 22 |
| 4.4 Ytringsfrihetens betydning.....  | 23 |
| 5 Typetilfeller.....   | 26 |
| 5.1 Innledning.....  | 26 |
| 5.2 Arbeidstakers ytringer på fritiden .....                                       | 26 |
| 5.2.1 Innledning.....  | 26 |
| 5.2.2 Ytringer fremsatt i det offentlige vs. private rom.....                      | 27 |
| 5.2.3 Kritikk mot arbeidsgiver .....   | 27 |
| 5.2.4 Ekstreme ytringer .....  | 30 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 5.2.5 | Oppsummerende om momenter .....                                  | 33 |
| 5.3   | Biarbeid .....   | 35 |
| 5.3.1 | Innledning.....  | 35 |
| 5.3.2 | Økt arbeidsbelastning .....                                      | 36 |
| 5.3.3 | Konkurrerende virksomhet.....                                    | 36 |
| 5.3.4 | Den nedre grensen for oppsigelse og avskjed ved biarbeid .....   | 38 |
| 5.3.5 | Oppsummerende om momenter .....                                  | 38 |
| 5.4   | Tillitsbrudd og kritikkverdige eller straffbare handlinger ..... | 39 |
| 5.4.1 | Innledning.....  | 39 |
| 5.4.2 | Tillitsbrudd .....   | 40 |
| 5.4.3 | Kritikkverdige eller straffbare handlinger.....                  | 41 |
| 5.4.4 | Oppsummerende om momenter .....                                  | 42 |
| 6     | Analyse av momenter.....   | 43 |
| 6.1   | Innledning.....  | 43 |
| 6.2   | Skadepotensiale for arbeidsgiveren.....                          | 43 |
| 6.3   | Arbeidstakers stilling og posisjon .....                         | 44 |
| 6.4   | Handlingens art og alvorlighetsgrad .....                        | 44 |
| 6.5   | Arbeidstakers hensikt .....                                      | 45 |
| 6.6   | Foreligger alternative handlemåter for arbeidstaker?.....        | 46 |
| 6.7   | Arbeidsgivers brudd på lojalitetsplikten .....                   | 46 |
| 7     | Avsluttende betraktninger .....                                  | 48 |
| 8     | Kilderegister .....  | 51 |
| 8.1   | Norske lover .....   | 51 |
| 8.2   | Lovforarbeider og stortingsdokumenter.....                       | 51 |
| 8.2.1 | Proposisjoner til Stortinget.....                                | 51 |
| 8.2.2 | Norges offentlige utredninger .....                              | 52 |
| 8.2.3 | Stortingsmeldinger .....   | 52 |
| 8.2.4 | Stortingsrapporter.....  | 52 |
| 8.3   | Norsk rettspraksis og forvaltningspraksis .....                  | 53 |
| 8.3.1 | Høyesterettsavgjørelser .....                                    | 53 |
| 8.3.2 | Lagmannsrettsavgjørelser.....                                    | 54 |
| 8.3.3 | Forvaltningspraksis .....  | 54 |
| 8.4   | Internasjonale kilder .....                                      | 55 |

|       |                                     |    |
|-------|-------------------------------------|----|
| 8.4.1 | Konvensjoner .....                  | 55 |
| 8.4.2 | Folkerettslige avtaler .....        | 55 |
| 8.4.3 | EU-rett .....                       | 55 |
| 8.4.4 | EMD-praksis .....                   | 55 |
| 8.4.5 | Avgjørelser fra EU-domstolen .....  | 55 |
| 8.4.6 | Avgjørelser fra EFTA-domstolen..... | 56 |
| 8.5   | Litteratur.....                     | 56 |
| 8.5.1 | Bøker .....                         | 56 |
| 8.5.2 | Artikler .....                      | 56 |
| 8.5.3 | Undersøkelser og rapporter .....    | 57 |
| 8.5.4 | Kommentarlitteratur .....           | 57 |
| 8.6   | Annet .....                         | 58 |

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Nordmenn er i verdenstoppen når det gjelder bruk av sosiale medier, og øverst på listen over det mest brukte sosiale mediet troner Facebook, der hele 8 av 10 nordmenn har en profil.<sup>1</sup> Basert på utviklingen sosiale medier har hatt i samfunnet de siste årene er det liten grunn til å tro at bruken vil avta i fremtiden. Fremveksten av sosiale medier i samfunnet har også betydning for arbeidsretten, da skillet mellom rollen en har som arbeidstaker og hvem man er privat stadig blir mer utfordrende å trekke. Mange har eksempelvis arbeidssted fremhevet på Facebookprofilen sin, og meningsytringer publisert på Facebook vil dermed kunne stå i fare for å bli assosiert med arbeidsgivers syn, selv om ytringen skjer på arbeidstakers fritid.

Høyesterett har lagt til grunn at «den enkelte arbeidstager i alminnelighet har full rådighet over sin fritid.»<sup>2</sup> Dette er etter norsk rett det klare utgangspunktet hva gjelder arbeidsgivers muligheter til å regulere arbeidstakers fritid. Det er imidlertid kun et utgangspunkt, og som denne analysen vil vise vil den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold i visse tilfeller sette grenser for hva arbeidstaker kan foreta seg, også utenfor arbeidstiden. Oppgavens siktemål blir å fastlegge den rettslige terskelen for når arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige en arbeidstaker grunnet handlinger på fritiden som bryter med denne lojalitetsplikten, og hvilke momenter som gjør seg gjeldende i vurderingen.

Som vi skal se er det også andre forhold på arbeidstakers fritid enn handlinger og ytringer på sosiale medier som kan komme i kollisjon med den ulovfestede lojalitetsplikten. Oppstiller lojalitetsplikten for eksempel krav om at arbeidstaker må informere arbeidsgiver om straffbare forhold han har begått på sin fritid? Hvor går grensen for hva arbeidstaker kan ta på seg av annet arbeid på fritiden uten å opptre illojalt? Kan arbeidstakers økonomiske misligheter på privaten komme i konflikt med lojalitetsplikten i arbeidsforholdet? Disse problemstillingene og andre spørsmål knyttet til biarbeid, straffbare handlinger og tillitsbrudd har også vært oppe i rettspraksis de siste årene.

---

<sup>1</sup> Ipsos (2022).

<sup>2</sup> Rt-1959-900 s. 901.

En avklaring av lojalitetsplikten rekkevidde på fritiden er særlig aktuelt i Norge i dag ettersom Arbeidstilsynet nylig har avdekket at et flertall av arbeidstakere tror lojalitetsplikten rekker lengre enn den faktisk gjør.<sup>3</sup> Et slikt misforstått lojalitetskrav kan medføre at arbeidstakere begrenser sitt eget handlingsrom på fritiden mer enn det som er nødvendig.

## 1.2 Avgrensning

Oppgaven vil dreie seg om brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold som grunnlag for oppsigelse og avskjed, og vil dermed avgrense mot andre rettslige grunnlag for slike sanksjoner. Det innebærer eksempelvis at lovfestede eller kontraktsfestede lojalitetsklausuler og taushetsplikter vil være grunnlag som faller utenfor. Andre sanksjonsmuligheter arbeidsgiver har som følge av brudd på lojalitetsplikten vil falle utenfor kjernen av oppgaven, og vil dermed også avgrenses mot. Når det gjelder stillingsvernet for statlige ansatte som følger av statsansatteloven<sup>4</sup>, vil dette kun kommenteres kort da vernet på mange måter sammenfaller med stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven.<sup>5</sup>

Kjernen i denne oppgaven blir å fastlegge terskelen for når brudd på lojalitetsplikten på fritiden kan medføre at en arbeidstaker mister jobben, og skillet mellom terskelen for henholdsvis avskjed og oppsigelse vil dermed falle utenfor oppgavens tema. Som vi skal se inneholder vurderingene knyttet til rettmessigheten av disse reaksjonene uansett i hovedsak de samme momentene.

## 1.3 Rettskilder og metode

Oppgaven er i hovedsak en rettsdogmatisk fremstilling hvor siktemålet er å kartlegge hva som er gjeldende rett basert på de relevante rettskilder. I oppgavens avsluttende kapittel vil det imidlertid også foretas en rettspolitisk vurdering for å fremheve noen utfordringer knyttet til dagens rettstilstand. Av hensyn til rammene for oppgaven vil det ikke foretas en rettskomparativ analyse.

Arbeidsmiljøloven innehar regler om oppsigelse og avskjed i §§ 15-7 og 15-14, og det er disse bestemmelsene som danner utgangspunktet for oppsigelses- og avskjedsvurderingen. Denne

---

<sup>3</sup> NOU 2022: 9 pkt. 15.4.5.

<sup>4</sup> Lov 16.06.2017 nr. 67 om statens ansatte.

<sup>5</sup> Lov 17.06.2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.).

oppgaven vil imidlertid dreie seg om den ulovfestede lojalitetsplikten, og hvordan brudd på denne kan gi grunnlag for oppsigelse og avskjed. Grensene for hvor langt lojalitetsplikten rekker i arbeidsforhold, og i hvilke tilfeller brudd kan lede til oppsigelse og avskjed, er i stor grad overlatt til rettspraksis. Det er dermed rettspraksis som vil være den mest dominerende rettskilden i denne oppgaven, og den metodiske innfallsvinkelen vil være å systematisere argumentasjonen som fremgår av rettspraksis for å identifisere hvilke momenter som gjør seg gjeldende i slike saker. Videre vil også forarbeider benyttes, særlig forarbeidene til arbeidsmiljøloven, blant annet ved redegjørelsen for sentrale begreper i oppgaven og for å underbygge momentene som utledes fra rettspraksis. Det vil også bli vist til juridisk teori, men da i hovedsak som støttemomenter til det som kan utledes fra autoritative kilder.

Det foreligger noe begrenset høyesterettspraksis hva gjelder problemstillingen oppgaven reiser. Det vil dermed også ses hen til underrettspraksis og forvaltningspraksis for å fastlegge den rettslige terskelen, og hvilke momenter som er relevante i den rettslige vurderingen av brudd på lojalitetsplikten. Underrettspraksis og forvaltningspraksis må imidlertid leses med det for øyet at det i utgangspunktet har begrenset rettskildemessig verdi, sammenlignet med høyesterettspraksis som er en autoritativ rettskilde etter Grunnloven<sup>6</sup> § 88. Ettersom det her foreligger begrenset med høyesterettspraksis vil forutberegnelighetshensyn og hensynet til likebehandling tale for at underrettspraksis og forvaltningspraksis i relasjon til denne problemstillingen likevel må kunne tillegges noe mer vekt enn dette utgangspunktet tilsier.

Analysen vil også ta for seg hvordan grunnleggende menneskerettigheter, som fremgår av Grunnloven og Den europeiske menneskerettskonvensjon (heretter: EMK), berøres i de ulike typetilfellene. I Norge følger man det dualistiske prinsipp, som medfører at det må en særskilt gjennomføringsakt til for at konvensjonsforpliktelser kan anvendes direkte i norsk rett.<sup>7</sup> EMK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven<sup>8</sup> § 2, og konvensjonen gjelder dermed som norsk rett. Videre følger det av lovens § 3 at bestemmelser i konvensjoner som nevnt i § 2 ved motstrid skal gå foran bestemmelser i annen lovgivning. Ved tolkningen av EMK vil det også være sentralt å se hen til hvordan Den europeiske menneskerettsdomstolens (heretter: EMD) har tolket de aktuelle bestemmelsene.<sup>9</sup> I denne oppgaven blir EMDs tolkning særlig

---

<sup>6</sup> Lov 17.05.1814 Kongeriket Norges grunnlov (Grunnloven – Grl.).

<sup>7</sup> Ot.prp. nr. 45 (2002-2003) s. 13.

<sup>8</sup> Lov 21.05.1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven – mrl.).

<sup>9</sup> Se bl.a. Rt-2005-833 avsnitt 45; for mer om betydningen av EMDs tolkning av EMK i norsk rett se Emberland (2022) mrl. § 3 pkt. 4 i Karnov.

sentral i spørsmål som berører menneskerettigheter som retten til ytringsfrihet og retten til privatliv.

Norge har også, som følge av forpliktelsene etter Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (heretter: EØS-avtalen), gjennomført flere direktiver fra Den europeiske union (heretter: EU) i norsk rett.<sup>10</sup> Bestemmelser i lov som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter EØS-avtalen, skal ved motstrid gå foran andre bestemmelser som regulerer samme forhold.<sup>11</sup> Uansett innebærer presumsjonsprinsippet at nasjonal rett skal antas å være i samsvar med folkerettslige forpliktelser, selv om de ikke er gjennomført i norsk rett.<sup>12</sup> Dette vil, som vi skal se i kap. 2, ha særlig betydning for tolkningen av arbeidstidsbegrepet der det vil vises til et EU-direktiv som er innlemmet i EØS-avtalen, og Den europeiske unions domstols (heretter: EU-domstolen) og Det europeiske frihandelsforbundets domstols (heretter: EFTA-domstolen) tolkning av dette.<sup>13</sup> Høyesterett har lagt til grunn at EØS-retten må tolkes i tråd med EFTA-domstolens og EU-domstolens praksis, for å sikre lik løsning på EØS-rettslige spørsmål i Norge som i Europa for øvrig.<sup>14</sup>

## 1.4 Struktur

Oppgaven vil i det følgende først avklare noen grunnleggende arbeidsrettslige begreper som er sentrale for oppgavens problemstilling (pkt. 2). Videre vil det redegjøres for arbeidstakers stillingsvern, som er svært sentralt i spørsmålet om arbeidsgiver sanksjonsmuligheter (pkt. 3). Deretter vil det redegjøres for den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold og hvordan brudd på denne kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed (pkt. 4). Oppgaven vil så ta for seg utvalgte typetilfeller der spørsmålet om handlinger begått på fritiden som strider mot den ulovfestede lojalitetsplikten gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed kommer på spissen. Dette for å illustrere hvordan problemstillingen gjør seg gjeldene i praksis og hvilke momenter som vektlegges (pkt. 5). Det vil deretter foretas en analyse av rettspraksis for å utlede hvilke momenter som gjennomgående er sentrale i vurderingen, for å si noe mer generelt om hvor

---

<sup>10</sup> Lov 27.11.1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) m.m. § 1.

<sup>11</sup> EØS-loven § 2.

<sup>12</sup> Skjønberg/Hognestad/Hotvedt (2022) s. 35.

<sup>13</sup> Se lov 13.05.1915 nr. 5 om domstolene § 51a for mer om EFTA-domstolens rolle i norsk rett.

<sup>14</sup> Rt-2000-1811 s. 1820 flg.



terskelen for oppsigelse eller avskjed går disse tilfellene (pkt. 6). Helt til slutt vil jeg komme med noen avsluttende bemerkninger og refleksjoner knyttet til problemstillingen (pkt. 7).

## 2 Begrepsavklaringer

### 2.1 Innledning

Innledningsvis vil det være hensiktsmessig å redegjøre for sentrale begreper av betydning for oppgavens problemstilling. Det vil først være et behov for å definere begrepene «arbeidsforhold», «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» for å kartlegge hvem som omfattes av lojalitetsplikten og reglene om stillingsvern. Deretter vil begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» defineres for å avklare hvilke handlinger som omfattes av oppgavens problemstilling. De mest sentrale begrepene for oppgaven, nemlig den ulovfestede lojalitetsplikten og arbeidstakers stillingsvern, vil redegjøres for i egne kapitler i det etterfølgende.

### 2.2 Arbeidsforhold, arbeidstaker og arbeidsgiver

I Rt-1990-607 slo Høyesterett fast at «[d]et må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitet- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.»<sup>15</sup> Høyesterett forutsetter her at det rettslige grunnlaget for lojalitetsplikten er arbeidsforholdet mellom partene.

Et arbeidsforhold består mellom «arbeidstaker» og «arbeidsgiver», og etableres ved en arbeidsavtale dem imellom. En slik arbeidsavtale etablerer også blant annet en personlig arbeidsplikt for arbeidstakeren.<sup>16</sup> Arbeidsforholdet reguleres i utgangspunktet av den inngåtte avtalen mellom partene, samtidig som blant annet arbeidsmiljøloven oppstiller regler for arbeidsforholdet som ikke kan fravikes ved avtale dersom det er til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt.<sup>17</sup> Arbeidsmiljøloven gjelder «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker» jf. aml. § 1-2 (1), og omfatter de fleste arbeidsforhold i private og offentlige virksomheter med unntak av virksomheter nevnt i § 1-2 (2). Annen lovgivning, som eksempelvis likestillings- og diskrimineringsloven<sup>18</sup>, innehar også regler av betydning for arbeidsforholdet.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Rt-1990-607 s. 614.

<sup>16</sup> Fanebust (2015) s. 21.

<sup>17</sup> Aml. § 1-9.

<sup>18</sup> Lov 16.06.2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

<sup>19</sup> Til dette i detalj Skjønberg/Hognestad/Hotvedt (2022) kap. 7.

For at et arbeidsforhold skal være etablert må det for det første foreligge et arbeidstakerforhold. Arbeidstaker defineres i aml. § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Ordlyden peker her på et underordningsforhold til arbeidsgiveren jf. formuleringen «i annens tjeneste». Forarbeidene har videre oppstilt noen veiledende momenter for at det er etablert et arbeidstakerforhold: Blant annet om arbeidstaker får vederlag i en eller annen form for lønn, om arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og om det er etablert et tilknytningsforhold mellom partene av noe stabil karakter, som er oppsigelig med bestemte frister.<sup>20</sup> Arbeids- og inkluderingsdepartementet la i november 2022 frem en proposisjon til Stortinget, der det ble foreslått at noen av disse momentene skal inntas i lovteksten.<sup>21</sup> Arbeidstakerbegrepet er relativt, og definisjonen vil dermed variere noe fra lov til lov.<sup>22</sup>

Det andre pliktsubjektet i et arbeidsforhold er arbeidsgiver, som defineres i aml. § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» er altså relasjonelle, og må forstås i lys av hverandre. Arbeidsgiver har etter aml. § 2-1 plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av loven blir overholdt. Arbeidsgiverbegrepet er også relativt og funksjonelt, slik at plikter og funksjoner kan variere fra lov til lov.<sup>23</sup>

## 2.3 Arbeidstid og arbeidsfri

Det følger av aml. § 10-1 (1) at «[m]ed arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». I bestemmelsens andre ledd defineres «arbeidsfri» motsetningsvis som «den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver». Begrepene er altså gjensidig utelukkende og medfører at den tiden som etter loven ikke er å anse som «arbeidstid», er den tiden som utgjør «arbeidsfri». Lovens legaldefinisjon av «arbeidsfri» er det som i denne oppgaven vil omtales som arbeidstakers fritid. Bestemmelsen gjennomfører

---

<sup>20</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73; se også Fougner mfl. (2021) aml. § 1-8 pkt. 1.1 i Juridika og Hotvedt (2022), aml. § 1-8 pkt. 3 og 4 i Karnov.

<sup>21</sup> Til dette i detalj Prop. 14 L (2022-2023) s. 27.

<sup>22</sup> Se bl.a. Rt-2010-93 om tolkningen av arbeidstakerbegrepet etter yrkesskadeforsikringsloven.

<sup>23</sup> Skjønberg/Hognestad/Hotvedt (2022) s. 83; se også Fougner mfl. (2022) aml. § 1-8 pkt. 2 i Juridika og Hotvedt (2022) aml. § 1-8 pkt. 5 i Karnov.

arbeidstidsdirektivet<sup>24</sup> art. 2. Direktivet er innlemmet i EØS-avtalen<sup>25</sup>, og må som nevnt i pkt. 1.3 tolkes i tråd med dette og hvordan EU-domstolens har tolket direktivet.

Utgangspunktet må etter ordlyden av aml. § 10-1 (1) tas i arbeidsavtalen, og hva den sier om når arbeidstaker skal stå til «disposisjon» for arbeidsgiver. En alminnelig språklig forståelse av vilkåret tilsier at arbeidstaker til en viss grad må være underlagt arbeidsgivers kontroll, ved at arbeidsgiver eksempelvis kan instruere arbeidstaker. Ordlyden stiller ikke krav om aktiv utførelse av arbeid for at det skal være tale om arbeidstid.<sup>26</sup> Denne tolkningen understøttes av lovens regler om pauser i aml. § 10-9 (1), der det av tredje setning fremgår at pausen skal regnes som en del av arbeidstiden dersom arbeidstaker «ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom».

EU-domstolen har vist til tre kumulative vilkår for at det skal være tale om arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet art. 2: (i) arbeidstakeren må utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold, (ii) arbeidstakeren må i løpet av tiden stå til arbeidsgivers disposisjon og (iii) arbeidstakeren må arbeide.<sup>27</sup> Motsetningsvis har EFTA-domstolen klarlagt vurderingstemaet for hva som ikke regnes som arbeidstid til et spørsmål om hvilke muligheter arbeidstaker har til å organisere sin tid uten større begrensninger og beskjeftige seg med egne interesser.<sup>28</sup>

Norsk rettspraksis har vist at grensen mellom arbeidstid og fritid til tider kan være utfordrende å trekke.<sup>29</sup> HR-2018-1036-A gjaldt spørsmålet om en polititjenestemanns tid på reiser til og fra et annet arbeidssted enn hans vanlige, og utenom alminnelig arbeidstid, var å anse som arbeidstid etter aml. § 10-1 (1). Førstvoterende viste til definisjonen av arbeidstid i arbeidstidsdirektivet art. 2, og la avgjørende vekt på en rådgivende uttalelse fra EFTA-domstolen om hvordan arbeidstid skal defineres i det konkrete tilfelle. EFTA-domstolens konklusjon var at «den nødvendige tid som medgår til reise utenfor alminnelig arbeidstid for en arbeidstaker som den ankende part, til og/eller fra et annet sted enn hans faste eller sedvanlig oppmøtested for å utføre sine oppgaver eller plikter på dette andre sted som angitt av

---

<sup>24</sup> Direktiv 2003/88/EF om visse aspekt ved organisering av arbeidstiden.

<sup>25</sup> EØS-avtalen – Vedlegg XVII art. 32h.

<sup>26</sup> Til dette i detalj Fougner mfl. (2022) aml. § 10-1 pkt. 1 i Juridika og Van Den Heuvel (2021) aml. § 10-1 pkt. 1 og 2 i Karnov.

<sup>27</sup> C-151/02 avsnitt 45 flg.

<sup>28</sup> E-19/16 avsnitt 74.

<sup>29</sup> Se bl.a. Rt-2001-418.

arbeidsgiver, utgjør ‘’arbeidstid’’ etter direktivet artikkel 2.».<sup>30</sup> EFTA-domstolen betraktet reisen som en integrert del av politimannens arbeid, og det var dermed uten betydning at den fant sted utenfor hans alminnelige arbeidstid. Det ble også vektlagt at han i løpet av reisetiden var forpliktet til å følge arbeidsgiverens instruksjoner, og at arbeidsgiveren fritt kunne avlyse, endre eller legge til oppdrag.

Denne grensedragningen mellom arbeidstid og fritid er ytterligere aktualisert ved den økte bruken av hjemmekontor i kjølvannet av koronapandemien. En undersøkelse om hvordan europeiske arbeidstakere styrer tiden sin viser at denne hjemmekontortrenden har gjort at ansatte fremover forventer større frihet til å organisere balansen mellom fritid og arbeid på egenhånd.<sup>31</sup> Flere andre undersøkelser peker også på at fremtidens arbeidsliv er hybrid, med en blanding av arbeid fra forskjellige steder.<sup>32</sup> Det er dermed grunn til å forvente at skillet mellom arbeidstid og fritid i fremtiden vil bli mer og mer utfordrende å trekke. Rettslige utfordringer knyttet til dette vil jeg komme tilbake til avslutningsvis i oppgaven.

---

<sup>30</sup> E-19/16 avsnitt 83.

<sup>31</sup> SD Worx (2021).

<sup>32</sup> EURES (2021).

# 3 Arbeidstakers stillingsvern

## 3.1 Generelt om stillingsvernet og retten til arbeid

Grunnloven gir staten en plikt til å «legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring.»<sup>33</sup> Ordlyden peker på at ingen kan unntas retten til arbeid. Ethvert menneskets rett til arbeid er også fastsatt i Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 6 nr. 1, som også er gjort til en del av norsk rett gjennom menneskerettsloven § 2. Høyesterett har videre uttalt at oppsigelses- og avskjedssaker vil «være av større betydning enn svært mange tvister om formuesgoder» for arbeidstaker.<sup>34</sup> Det er dermed særlig viktig å ha rettslig regulering som gir arbeidstakere et vern mot å miste jobben, uten at det foreligger sterke nok grunner. Viktigheten av dette kommer også til uttrykk i arbeidsmiljøloven formålsparagraf der det fremgår at et av lovens formål er «å sikre trygge ansettelsesforhold».<sup>35</sup>

Begrepene «oppsigelse» og «avskjed» medfører begge at arbeidstaker ikke kan fortsette i sin stilling. Avskjed defineres tradisjonelt som en heving av arbeidsforholdet, og medfører etter lovteksten at arbeidstaker «øyeblikkelig» må fratre sin stilling jf. aml. § 15-14.<sup>36</sup> Avskjed skiller seg på dette punkt fra oppsigelse der det løper en oppsigelsesfrist jf. aml. § 15-3 og arbeidstaker har rett til å stå i stillingen så lenge domstolsbehandlingen pågår jf. aml. § 15-11. Arbeidsmiljøloven gir ikke arbeidsgiver hjemmel til å sanksjonere arbeidstaker med oppsigelse eller avskjed. Rettsgrunnlaget for arbeidsgivers anledning til å ty til slike sanksjoner følger av arbeidsgivers styringsrett,<sup>37</sup> som er definert som en «rett til å organisere, lede kontrollere og fordele arbeidet».<sup>38</sup> Loven gir imidlertid arbeidstaker et vern mot usaklig oppsigelse og avskjed, som kommer til uttrykk i henholdsvis lovens § 15-7 og § 15-14. Loven begrenser altså arbeidsgivers handlefrihet knyttet til oppsigelse og avskjed, med det formål om å verne om arbeidstakerens ansettelsestrygghet. Høyesterett har stadfestet en full prøvingsadgang for domstolene i spørsmål om oppsigelse og avskjed.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> Grl. § 110.

<sup>34</sup> Rt-1980-52 s. 59.

<sup>35</sup> Aml. § 1-1 bokstav b.

<sup>36</sup> Storeng mfl. (2020) s. 523.

<sup>37</sup> Rt-1977-902 s. 933.

<sup>38</sup> Rt-2000-1602 s. 1609.

<sup>39</sup> Rt-1984-1058 s. 1067; se også Rt-1988-1188 s. 1194.

## 3.2 Arbeidstakers rettslige vern mot usaklig oppsigelse

### 3.2.1 Innledning

I arbeidsmiljøloven er arbeidstakers vern mot usaklig oppsigelse forankret i § 15-7. Bestemmelsens første ledd angir at arbeidstaker «kan ikke sies opp» uten at det er «saklig begrunnet» i «virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». Bestemmelsens ordlyd peker her på at vernet mot usaklig oppsigelse er absolutt, og en oppsigelse som ikke er begrunnet i noen av de nevnte forhold vil dermed ikke være «saklig». Ettersom det i denne oppgaven er arbeidstakers handlinger på fritiden som er i fokus, vil det sentrale her være oppsigelser begrunnet i «arbeidstakers forhold». Etter aml. § 15-12 (1) vil en oppsigelse i strid med lovens krav være ugyldig.

Bestemmelsen er en videreføring av § 60 i den tidligere arbeidsmiljøloven<sup>40</sup>, slik at rettskildene til denne bestemmelsen også vil kunne være relevante ved tolkningen av § 15-7 (1) i någjeldende arbeidsmiljølov.<sup>41</sup> Saklighetskravet er imidlertid en rettslig standard som er dynamisk, og må dermed tolkes i lys av samfunnsforholdene som råder på tidspunktet for oppsigelsen.<sup>42</sup> Hva som er gjeldende rett vil dermed best belyses gjennom en analyse av nyere rettskilder knyttet til bestemmelsen.

Høyesterett har videre slått fast at arbeidsgiver har bevisbyrden for de faktiske forhold som begrunner oppsigelsen, mens arbeidstaker har bevisbyrden for at grunnlaget for oppsigelsen er tvilsomt.<sup>43</sup>

### 3.2.2 Kravet til at oppsigelsen må være «saklig begrunnet» i arbeidstakers forhold

En alminnelig språklig forståelse av vilkåret «saklig begrunnet» peker på at arbeidsgiver må kunne vise til konkrete og relevante grunner for å avslutte arbeidsforholdet, og at terskelen er

---

<sup>40</sup> Lov 04.02.1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø [opphevet].

<sup>41</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 416.

<sup>42</sup> Våg (2022) aml. § 15-7 pkt. 1 i Karnov.

<sup>43</sup> HR-2001-956.

høy. Vilkåret er som nevnt et uttrykk for en rettslig standard som er i stadig endring, og den nærmere terskelfastsettingen må dermed ta utgangspunkt i rettspraksis.

HR-2021-2389-A gjaldt gyldigheten av en oppsigelse av en helsefagarbeider begrunnet i at hun hadde foretatt innsyn i pasientjournalen til samboerens tidligere kone for private formål. Etter en samlet vurdering av blant annet pliktbruddets alvorlighet og handlingens karakter av tillitsbrudd konkluderte Høyesterett med at kravet til saklighet var oppfylt i denne saken. I dommen uttalte Høyesterett at «[v]ilkåret om saklig grunn må (...) forstås slik at det først skal vurderes om det foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse».<sup>44</sup> Høyesterett viste også til tidligere rettspraksis og uttalelsen om at «[t]erskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner».<sup>45</sup>

Høyesterett har videre uttalt i Rt-2009-685 at det ved oppsigelse grunnet arbeidstakers handlinger utenfor arbeidstid må stilles «særlig strenge krav» til begrunnelsen.<sup>46</sup> Det må altså være tale om et enda mer graverende forhold for å oppfylle kravet til saklighet, dersom det har skjedd på arbeidstakers fritid.

I teorien vises det til at saklighetskravet har fire viktige aspekter ved seg: (i) en oppsigelse kan ikke være begrunnet i utenforliggende eller usaklige hensyn, (ii) det forhold som begrunner oppsigelsen må være graverende nok, slik at det må avgrenses mot det mer bagatellmessige, (iii) eventuelle rimelighetshensyn må tas i betraktning og (iv) begrunnelsen for oppsigelsen må baseres på et riktig faktum.<sup>47</sup> Det er ikke tvilsomt at brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan utgjøre «saklig» grunn for oppsigelse.<sup>48</sup>

### 3.2.3 Interesseavveiningen

Videre har Høyesterett slått fast at det som et ledd i saklighetsvurderingen også må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Vurderingstemaet er formulert som at det må «etter en samlet avveining av begge parterers behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør».<sup>49</sup> På bakgrunn av dette kan det legges til grunn at

---

<sup>44</sup> HR-2021-2389-A avsnitt 41.

<sup>45</sup> Avsnitt 40.

<sup>46</sup> Rt-2009-685 avsnitt 52.

<sup>47</sup> Skjønberg/Hognestad/Hotvedt (2022) s. 577-578; av samme oppfatning også Våg (2022) aml. § 15-7 pkt. 3 og 5 i Karnov og Fougner mfl. (2022) aml. § 15-7 pkt. 1 i Juridika.

<sup>48</sup> Se bl.a. Rt-1990-607 og Rt-2003-1614.

<sup>49</sup> Rt-2009-685 avsnitt 52.



Høyesterett har stadfestet et krav om at en oppsigelse ikke bare må være saklig begrunnet, men at det for arbeidsgiver må foreligge «tilstrekkelig» saklig grunnlag for å si opp den ansatte. Avveiningen foretas ved å vekte de negative konsekvensene for arbeidstaker ved en oppsigelse opp mot arbeidsgivers behov for å avslutte arbeidsforholdet, og oppsigelsen må etter en samlet og konkret vurdering ikke utgjøre en uforholdsmessig streng reaksjon.<sup>50</sup>

Når det gjelder den nærmere interesseavveiningen ved oppsigelser slo Høyesterett fast i Rt-1992-1023 at sosiale hensyn spiller «en mer tilbaketrukket rolle» i avveiningen dersom oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers pliktbrudd.<sup>51</sup> I nyere juridisk teori har det imidlertid blitt tatt til orde for at sosiale hensyn har fått en større plass i vurderingen.<sup>52</sup> I HR-2021-2389-A viser Høyesterett til denne utviklingen og uttalte i relasjon til Rt-1992-1023 at vurderingen har «gått i retning av å legge større vekt på arbeidstakerens sosiale forhold enn det som her kommer til uttrykk».<sup>53</sup> Høyesterett legger imidlertid også til grunn at slike hensyn er av mindre betydning dersom oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, sammenlignet med oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold.<sup>54</sup> Sosiale hensyn har altså en mer sentral plass i interesseavveiningen enn tidligere, men kan ikke tillegges avgjørende vekt i spørsmål om oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold. Dette gjelder særlig i tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i alvorlige pliktbrudd.<sup>55</sup>

### 3.3 Arbeidstakers rettslige vern mot avskjed

Arbeidstakerens vern mot avskjed er forankret i aml. § 15-14 (1) der det fremgår at arbeidstaker må ha «gjort seg skyldig» i «grovt pliktbrudd» eller «annet vesentlig mislighold» av arbeidsavtalen, for at arbeidsgiver skal kunne avskjedige en arbeidstaker. Virkningen av at vilkårene for avskjed ikke er oppfylt er at avskjeden skal kjennes ugyldig jf. § 15-14 (3).

Vilkåret «grovt pliktbrudd» fremstår etter ordlyden kun som en nærmere spesifisert form av «vesentlig mislighold», slik at det ikke vil være nødvendig å sondre mellom disse vilkårene. Videre peker ordlyden på at avskjed er forbeholdt de mer graverende tilfellene av mislighold av arbeidsavtalen, og i relasjon til lojalitetsplikten rammes altså kun de mer markante

---

<sup>50</sup> HR-2021-2389-A avsnitt 41.

<sup>51</sup> Rt-1992-1023 s. 1027.

<sup>52</sup> Se bl.a. Fougner (2015) s. 150.

<sup>53</sup> HR-2021-2389-A avsnitt 71.

<sup>54</sup> Avsnitt 72.

<sup>55</sup> Avsnitt 73.

pliktbruddene. Ordlyden oppstiller dermed en særlig høy terskel for avskjed som sanksjonsmulighet for arbeidsgiver. Høyesterett har videre uttalt at vurderingen ikke kun beror på det aktuelle misligholdets art og alvor, men at det også må fortas en bred helhetsvurdering der avskjed, etter det er tatt hensyn til de ansattes og bedriftens forhold, ikke må fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.<sup>56</sup> Avskjed er en mer inngrepene reaksjon overfor arbeidstakers rettigheter sammenlignet med oppsigelse, og forholdsmessigheten av reaksjonen blir dermed særlig sentral i denne avskjedsvurderingen. Etter høyesterettspraksis er det imidlertid uklart hvilken vekt rene rimelighetsbetraktninger kan tillegges i avskjedsvurderingen.<sup>57</sup> Dette henger sammen med at avskjed er en reaksjon som etter sin natur vil ramme arbeidstaker hardt, og at det derfor bør foreligge særlige forhold før rimelighetshensyn kan spille en avgjørende rolle i vurderingen.<sup>58</sup>

Det følger som nevnt innledningsvis av lovteksten at arbeidstaker må ha «gjort seg skyld i» pliktbruddet, for at en avskjed skal være rettmessig. Det kan i dette henseende spørres om lovteksten oppstiller et krav om at arbeidstaker er subjektivt klanderverdig. Underrettspraksis har lagt til grunn at det ikke er nødvendig at det foreligger et slikt subjektivt klanderverdig forhold hos arbeidstakeren.<sup>59</sup> Det er videre vanskelig å se for seg at det kan oppstå grove brudd på lojalitetsplikten fra arbeidstakers side som han ikke kan bebreides for, og spørsmålet vil derfor ikke drøftes ytterligere i denne oppgaven.<sup>60</sup>

### **3.4 Kort om stillingsvernet for statlige ansatte**

Statsansatteloven gjelder for arbeidstakere i staten jf. lovens § 1 (1). Stillingsvernet ved oppsigelse følger av § 20 når det er tale om oppsigelse begrunnet i den statsansattes forhold. Det følger av bestemmelsens første ledd at en ansatt kan sies opp blant annet når vedkommende «gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter» jf. bokstav d. Bestemmelsen viderefører delvis tjenestemannsloven<sup>61</sup> § 10, men bokstav d er nytt med den nye loven. Det følger av lovens forarbeider at alternativet omfatter alle former for gjentagende brudd på tjenesteplikter, som eksempelvis brudd på lojalitetsplikten.<sup>62</sup> Krenkelsene må imidlertid være «gjentatte», slik

---

<sup>56</sup> Rt-1988-1188 s. 1194.

<sup>57</sup> Se Rt-1988-1188 og Rt-2005-518.

<sup>58</sup> Til dette i detalj Våg (2022) aml. § 15-14 pkt. 2 i Karnov og Fougner mfl. (2022) aml. § 15-14 pkt. 1 i Juridika.

<sup>59</sup> LB-2019-6469 (se rettens bemerkninger).

<sup>60</sup> Til dette i detalj Våg (2022) aml. § 15-14 pkt. 2 i Karnov og Fougner mfl. (2022) aml. § 15-14 pkt. 1 i Juridika.

<sup>61</sup> Lov 04.03.1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. [opphevet].

<sup>62</sup> Prop. 94 L (2016-2017) s. 212.

at et enkeltstående tilfelle etter ordlyden ikke er nok.<sup>63</sup> Det er i teorien ikke helt avklart hvorvidt det også her må foretas en interesseavveining tilsvarende det som gjelder etter aml. § 15-7.<sup>64</sup> Imidlertid trekker uttalelser i både forarbeider og underrettspraksis i retning av at det ikke gjelder et slikt ulovfestet krav etter statsansatteloven.<sup>65</sup>

Stillingsvernet når det gjelder avskjed følger av § 26 der det fremgår av første ledd bokstav d at en statsansatt kan avskjediges når vedkommende ved «utilbørlig atferd» «i» eller «utenfor tjenesten» viser seg «uverdigg til sin stilling» eller «bryter ned den aktelsen eller tilliten som er nødvendig for stillingen eller tjenesten». <sup>66</sup> I HR-2017-2479-A slo Høyesterett fast at det ikke kan innfortolkes noe rimelighets- og forholdsmessighetskrav tilsvarende det som gjelder etter arbeidsmiljølovens avskjedsbestemmelse, og begrunnet dette i statsforvaltningens særpreg.<sup>67</sup> Høyesterett vektla imidlertid i «uverdigg»-vurderingen at den ansatte hadde det vanskelig på det personlige plan, da vedkommende stod midt oppi et samlivsbrudd samtidig som hans eldste sønn hadde en utfordrende atferd.<sup>68</sup> Dommen illustrerer hvordan slike rimelighets- og forholdsmessighetshensyn også implisitt vil ha betydning i spørsmål om avskjed av statlig ansatte, på tross av at det ikke skal foretas en egen forholdsmessighetsvurdering tilsvarende kravet etter arbeidsmiljøloven.<sup>69</sup>

### 3.5 Retten til privatliv

Arbeidsgivers adgang til å sanksjonere arbeidstaker på grunnlag av handlinger begått på fritiden må også ses i lys av retten ethvert menneske har til respekt for privatlivet nedfelt i Grl. § 102 og EMK art. 8. EMD har lagt til grunn at en oppsigelse begrunnet i handlinger som er begått på arbeidstakers fritid, kan utgjøre et inngrep i denne rettigheten.<sup>70</sup> Det følger av Grl. § 92 at grunnlovens menneskerettighetsbestemmelser må tolkes i lys av søsterbestemmelsene i EMK.<sup>71</sup>

---

<sup>63</sup> Til dette i detalj Lilli (2021) statsansatteloven § 20 pkt. 5 i Karnov og Borgerud/Løwenborg (2021) statsansatteloven § 20 pkt. 3.4 i Juridika.

<sup>64</sup> Til dette i detalj Lilli (2021) statsansatteloven § 20 pkt. 1 i Karnov og Gaard (2020) statsansatteloven § 20 note 155 i Gyldendal Rettsdata.

<sup>65</sup> Se bl.a. Prop. 94 L (2016-2017) s. 149 og LB-2018-186121.

<sup>66</sup> Til dette i detalj Lilli (2021) statsansatteloven § 26 pkt. 5 i Karnov og Borgerud/Løwenborg (2021) statsansatteloven § 26 pkt. 6.4 i Juridika.

<sup>67</sup> HR-2017-2479-A avsnitt 37.

<sup>68</sup> Avsnitt 85.

<sup>69</sup> Til dette i detalj Lilli (2021) statsansatteloven § 26 pkt. 5 i Karnov og Borgerud/Løwenborg (2021) statsansatteloven § 26 pkt. 6.4 i Juridika.

<sup>70</sup> *Pay mot Storbritannia* [J] 2008, no. 32792/05 s. 13; for mer om når inngrep i retten til privatliv foreligger se Sandvig (2022) EMK art. 8 pkt. 3 i Karnov.

<sup>71</sup> Aall (2015) s. 44-45; se også Dok 16 (2011-2012) s. 90.

Etter EMK art. 8 nr. 2 må et slikt inngrep fra offentlige myndigheter være «i samsvar med loven» og «nødvendig i et demokratisk samfunn» blant annet «for å beskytte andres rettigheter og friheter.» for at det skal være rettmessig. Videre har medlemsstatene etter EMK art. 1 en plikt til å sikre gjennomføring av menneskerettighetene som følger av konvensjonen, slik at borgerne også vernes mot krenkelser fra private, ved generelle tiltak som lovgivning og håndheving.<sup>72</sup> Arbeidsrettslovgivningen må dermed sikre at også en oppsigelse eller avskjed fra en privat arbeidsgiver begrunnet i handlinger begått på fritiden må være i tråd med inngrepskravene i art. 8 nr. 2.

EMD har lagt til grunn at lojalitetsplikten tilfredsstillende kravet om at inngrepet må ha hjemmel i norsk rett. Hvordan dette stiller seg i relasjon til forutberegnelighetshensyn vil jeg knytte noen refleksjoner til i oppgavens avsluttende kapittel. Videre følger det av Prop. 80 L (2019-2020) s. 22 at vilkåret «nødvendig i et demokratisk samfunn» innebærer en forholdsmessighetsvurdering der tiltaket må være nødvendig for og egnet til å ivareta det legitime formålet med inngrepet, og at interessene som begrunner inngrepet etter en samlet vurdering anses som mer tungtveiende enn de interessene som krenkes.

I saken *Pay mot Storbritannia* hadde en fengselsbetjent med spesialisering i behandling av seksualforbrytere blitt sagt opp som følge av at han, gjennom et privat selskap han selv var direktør i, var involvert i markedsføring av produkter knyttet til slaveri og sado-masochisme. Det ble også oppdaget at han opptrådte i hedonist- og fetisjklubber. Oppsigelsen ble begrunnet med at han var uegnet til rollen som fengselsbetjent og at han risikerte å skade kriminalomsorgens omdømme.<sup>73</sup> EMD drøftet spørsmålet under forutsetning av at artikkel 8 gjorde seg gjeldende, og kom til at arbeidstakerens rett til privatliv var krenket. I relasjon til dette uttalte retten at «private life is a broad term not susceptible to exhaustive definition» og at «[t]he Article also protects a right to identity and personal development, and the right to establish relationships with other human beings and the outside world. It may include activities or a professional or business nature.»<sup>74</sup> Inngrepet var imidlertid forholdsmessig grunnet karakteren av hans arbeid med seksualforbrytere, og den reelle sannsynligheten for at hvis hans aktiviteter ble allment kjent, ville det kunne skade omdømmet til kriminalomsorgen.<sup>75</sup> Dommen

---

<sup>72</sup> Sikreplikten er også nedfelt i GrL. § 92; For mer om statens sikreplikt se Sandvig (2021) EMK art. 1 pkt. 3 i Karnov.

<sup>73</sup> *Pay mot Storbritannia* [J] 2008, no. 32792/05 s. 3; se også St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

<sup>74</sup> *Pay mot Storbritannia* [J] 2008, no. 32792/05 s. 11.

<sup>75</sup> s. 13.

illustrerer at en oppsigelse begrunnet i private forhold kan utgjøre et inngrep i retten til privatliv dersom arbeidstakers rett til identitet og personlig utvikling eller retten til å etablere forhold til andre mennesker og verden for øvrig krenkes. Videre viser dommen at et slikt inngrep kan legitimeres etter EMK dersom det er fare for skade på omdømmet til arbeidsgiveren om arbeidstakeren får fortsette i stillingen.

# 4 Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold

## 4.1 Bakgrunn og rettslig forankring

At det eksisterer en ulovfestet kontraktsrettslig lojalitetsplikt mellom partene i et kontraktsforhold, er ikke tvilsomt. Plikten anses som spesielt fremtredende i varige kontraktsforhold som bygger på personlig tillit.<sup>76</sup> Det er dermed heller ikke tvilsomt at en slik gjensidig lojalitetsplikt også gjelder i arbeidsforhold. Dette kom blant annet til uttrykk i Rt-1990-607, der Høyesterett uttalte at «[d]et må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.»<sup>77</sup> Plikten er også lagt til grunn i EMD som i en sak fra 2008 uttalte at «a civil servant is bound by a duty of loyalty and discretion».<sup>78</sup> Den ulovfestede lojalitetsplikten gjelder så lenge arbeidsforholdet består, også i perioder der arbeidstaker er fritatt for arbeidsplikt ved eksempelvis permittering eller permisjon.<sup>79</sup>

Det er flere hensyn som begrunner behovet for en lojalitetsplikt i arbeidsforhold. Først og fremst er et velfungerende arbeidsforhold avhengig av at partene har tillit til hverandre. Det ville dermed være problematisk om en arbeidstaker fritt kunne undergrave arbeidsgivers interesser, ved å eksempelvis spre usannheter om bedriften, uten fare for konsekvenser. Videre gjør også disiplinære og forretningsmessige hensyn seg gjeldende. Det ville være skadelig for bedriften om en ansatt fritt kunne påvirke arbeidsgivers renommé i negativ retning, eller dele forretningshemmeligheter og annen intern informasjon med konkurrenter. Et annet sentralt poeng er at mange arbeidstakere lett vil kunne identifiseres med bedriften de er ansatt i, spesielt dersom vedkommende har en fremtredende eller ledende stilling.<sup>80</sup> Dette hensynet er som vi skal se særlig relevant for handlinger som arbeidstaker gjør på sin fritid, som i utgangspunktet faller utenfor det arbeidsgiver kan regulere.

---

<sup>76</sup> Woxholth (2006) s. 326.

<sup>77</sup> Rt-1990-607 s. 614.

<sup>78</sup> *Guja mot Moldova* no. 2 [J] 2018, no. 1085/10 avsnitt 70.

<sup>79</sup> Skjønberg/Hognestad/Hotvedt (2022) s. 347.

<sup>80</sup> Fanebust (2015) s. 138-139.

## 4.2 Lojalitetspliktens innhold

I arbeidsmiljølovens forarbeider fremgår det at lojalitetsplikten går ut på at «arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse», og at arbeidstaker har en viss lojalitetsplikt overfor andre ansatte.<sup>81</sup> I teorien har lojalitetsplikten blitt formulert som en plikt til å innen visse grenser ta hensyn til den andre parts interesser, samt å opptre redelig overfor motparten og være tro mot de forpliktelser som følger av arbeidsavtalen.<sup>82</sup> I rettspraksis har innholdet i plikten blitt definert som «hva partene har rimelig grunn til å forvente av hverandre».<sup>83</sup> I teorien har det blitt tatt til orde for at lojalitetsplikten også i visse tilfeller innebærer en aktivitetsplikt for arbeidstaker.<sup>84</sup> Lojalitetsplikten effektiviserer altså på mange måter arbeidsavtalen, ved å bidra til at den blir gjennomført som avtalt.

Når det gjelder lojalitetspliktens betydning for arbeidstakers handlefrihet på fritiden er det klare utgangspunktet i norsk rett at plikten ikke går lengre enn det som er nødvendig av hensyn til arbeidsforholdet.<sup>85</sup> I lys av dette skal det altså mye til for at arbeidstaker skal kunne bryte lojalitetsplikten i private sammenhenger. Det betyr også at arbeidstaker i utgangspunktet står fritt til å disponere sin fritid slik vedkommende måtte ønske, dersom ikke noe annet fremgår av arbeidsavtalen.

## 4.3 Brudd på lojalitetsplikten

Vurderingstemaet knyttet til brudd på lojalitetsplikten i arbeidsforhold er i norsk rett formulert som at det først må spørres om arbeidstaker bevisst eller uaktsomt har satt egne interesser foran arbeidsgivers interesser på en urimelig måte, som er skadelig eller potensielt skadelig for arbeidsgiver. Deretter må det spørres om arbeidstaker kan bebreides for den aktuelle handlingen eller eventuelt unnlatsen av å handle.<sup>86</sup> For å unngå at plikten favner for vidt må arbeidstaker som følge av forutberegnelighetshensyn gis et visst slingringsmonn for å gjøre feil, og det er dermed kun illojalitet over en viss terskel som karakteriseres som lojalitetsbrudd. Terskelen for

---

<sup>81</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128.

<sup>82</sup> Skarning (2021) s. 56.

<sup>83</sup> HR-2021-605-1 avsnitt 45.

<sup>84</sup> Til dette i detalj Storeng mfl. (2020) s. 44 og Fougner (2016) s. 250-251.

<sup>85</sup> Fanebust (2018) s. 206.

<sup>86</sup> Skarning (2021) s. 68-69; av samme oppfatning også Våg (2022) aml. § 15-7 pkt. 5 i Karnov og Fougner mfl. (2022) aml. § 15-7 pkt. 1.4 i Juridika.

å konstatere brudd på lojalitetsplikten grunnet handlinger som er begått på arbeidstakers fritid er som nevnt særlig høy grunnet utgangspunktet om at arbeidstaker fritt råder over egen fritid.<sup>87</sup>

På tross av at det kan konstateres brudd på lojalitetsplikten fra arbeidstakers side, kan kritikkverdige handlinger i flere tilfeller sanksjoneres med mindre inngripende reaksjoner enn oppsigelse og avskjed, som for eksempel å tildele arbeidstaker en advarsel i kraft av styringsretten.<sup>88</sup> Dersom den aktuelle handlingen ikke medfører et alvorlig nok brudd på lojalitetsplikten er arbeidsgiver i lys av den interesseavveiningen og forholdsmessighetsvurderingen som kreves etter aml. § 15-7 (1) og § 15-14 (1) pliktig til å vurdere mildere sanksjoner enn oppsigelse og avskjed.

## 4.4 Ytringsfrihetens betydning

Lojalitetspliktens rekkevidde må i flere tilfeller vurderes i lys av retten til ytringsfrihet, som følger av henholdsvis EMK art. 10 og Grl. § 100. Det følger av EMK art. 10 nr. 1 at «[e]nhver har rett til ytringsfrihet.» og at rettigheten skal omfatte «frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser.». Videre følger det av Grl. § 100 (2) at hensynet bak denne rettigheten er å verne om demokratiet ved å legge til rette for å fremme sannheten, og å sikre enkeltindividets rett til å kunne si sin mening.

Ytringsfriheten gjelder også i rollen som arbeidstaker.<sup>89</sup> Utgangspunktet etter dette må være at arbeidstaker har rimelig frie tøyler til å ytre seg, særlig dersom ytringen skjer på ens egen fritid. Dette er også understreket i arbeidsmiljølovens forarbeider, der det fremgår at «det skal mye til» før ytringsfrihetens grenser er overskredet og at lojalitetsplikten dermed er brutt, i tillegg til at ansatte «skal ha et sterkt ytringsfrihetsvern».<sup>90</sup> Det er imidlertid på det rene at retten til ytringsfrihet ikke er ubegrenset, og av Grl. § 100 (2) fremgår det at de begrensninger som skal fastsettes må være forsvarlige holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse. Etter EMK art. 10 nr. 2 følger det, i likhet med etter art. 8, at det av offentlig myndighet kan gjøres innskrenkninger i rettigheten dersom det foreligger lovhjemmel og inngrepet er «nødvendig i et demokratisk samfunn» blant annet «for å verne andres omdømme eller rettigheter» eller «for å forebygge at

---

<sup>87</sup> Rt-1959-900 s. 901.

<sup>88</sup> Se eksempelvis HR-2018-491-U avsnitt 28.

<sup>89</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 107.

<sup>90</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128.



fortrolige opplysninger blir røpet». Statenes plikt til å ha lovgivning som verner innbyggerne mot urettmessige inngrep i menneskerettighetene fra private gjelder også i relasjon til art. 10.<sup>91</sup> Grl. § 100 (3) stadfester et særlig vern for politiske ytringer, og det kreves i relasjon til slike ytringer «særlig tungtveiende hensyn» for å gjøre inngrep. Som vi skal se må ytringsfriheten også ses i lys av andre menneskerettigheter, som forbudet mot diskriminering på grunn av eksempelvis rase i EMK art. 14.

I saken *Fuentes Bobo mot Spania* ble en produsent i den spanske statskanalen avskjediget etter å ha kommet med støtende kommentarer om ledelsen av kanalen under en direktesending. EMD konkluderte med at avskjeden var et inngrep i ytringsfriheten og uforholdsmessig, og dermed i strid med EMK art. 10. Domstolen la avgjørende vekt på at uttalelsene var muntlige og som et resultat av svært pågående journalister, og samtidig at det dreide seg om opplysninger av stor allmenn interesse.<sup>92</sup>

I en sak mot Tyskland fra 1996 hadde en lærer blitt sagt opp fra sin jobb på en offentlig ungdomsskole på grunn av hennes medlemskap i det tyske kommunistpartiet.<sup>93</sup> Spørsmålet for EMD var om det var i tråd med reglene om ytringsfrihet og organisasjonsfrihet etter henholdsvis art. 10 og 11 i EMK, å anføre en absolutt lojalitetsplikt knyttet til å være lojale mot den tyske grunnloven og demokratiet som grunnlag for oppsigelse av læreren. Domstolen besvarte spørsmålet benektende, og kom til at oppsigelsen ikke var forholdsmessig da denne læreren verken på skolen eller utenfor hadde kommet med antikonstitusjonelle uttalelser.<sup>94</sup> Dommen illustrerer altså at medlemskap i en anti-demokratisk organisasjon ikke vil være nok til å si opp en ansatt, så lenge den ansatte ikke utad har slike holdninger som slike organisasjoner står for. Saken illustrerer at også andre menneskerettigheter, her organisasjonsfriheten, kan spille inn i spørsmål om ytringsfrihet.

Ytringsfrihetens rekkevidde i relasjon til den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold var tema i ytringsfrihetkommisjonens utredning av rammene for ytringsfriheten i dagens samfunn i NOU 2022: 9. I utredningen trekker kommisjonen frem noen problematiske sider knyttet til hvordan ytringsfrihetens rekkevidde forstås i praksis i dagens arbeidsliv, og kommer med

---

<sup>91</sup> Se kap. 3.5.

<sup>92</sup> *Fuentes Bobo mot Spania* [J] 2000, no. 39293/98 avsnitt 46-48.

<sup>93</sup> *Vogt mot Tyskland* [GC] 1996, no. 17851/91.

<sup>94</sup> Avsnitt 60.

forslag til lovendringer og andre tiltak for å bøte på disse problemene. Dette vil jeg komme tilbake til i den rettspolitiske analysen i oppgavens avsluttende kapittel.

# 5 Typetilfeller

## 5.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg illustrere hvorvidt brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten på arbeidstakers fritid har medført oppsigelse eller avskjed av den ansatte i utvalgte situasjoner i rettspraksis, og hvilke momenter som har gjort seg gjeldende. Gjennomgangen av de utvalgte situasjonene vil danne grunnlaget for analysedelen i neste kapittel.

## 5.2 Arbeidstakers ytringer på fritiden

### 5.2.1 Innledning

Ytringsfrihetens grenser i samfunnet har de seneste årene vært gjenstand for intens debatt i Norge, spesielt med tanke på fremveksten av sosiale medier. I en undersøkelse foretatt av Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2018 ble det vist til at hver tiende kommentar på nyhetssidene til NRK og TV 2 på Facebook inneholdt en hatefull ytring knyttet til politisk syn, etnisitet og religion.<sup>95</sup> Temaet i dette punktet blir hvor grensene går for hva arbeidstaker kan ytre seg om utenfor arbeidstid, uten å komme i konflikt med den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold på en slik måte at arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige vedkommende.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremgår det at det er et aspekt ved den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold at arbeidstaker ikke skal kunne omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte.<sup>96</sup> I teorien formuleres utgangspunktet som at ytringen må utgjøre en risiko for skade på arbeidsgiver eller virksomhetens legitime interesser dersom den skal utgjøre brudd på lojalitetsplikten, samtidig som det understrekes at arbeidsgiver til dels må tåle offentlig kritikk fra arbeidstaker.<sup>97</sup> Hva gjelder arbeidsgivers anledning til å gå til oppsigelse eller avskjed som følge av arbeidstakers ytringer er det lagt til grunn at bagatellmessig risiko for skade ikke er nok til å begrunne slike sanksjoner.<sup>98</sup> Det faktum at

---

<sup>95</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet (2018).

<sup>96</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128.

<sup>97</sup> Olsen (2014) s. 253.

<sup>98</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17.

ytringsfriheten er en grunnlovfestet rettighet, mens lojalitetsplikten er ulovfestet medfører at det skal tungtveiende hensyn til før lojalitetsplikten skal kunne gripe inn i ytringsfriheten.

### **5.2.2 Ytringer fremsatt i det offentlige vs. private rom**

For at en ytring skal kunne innebære tilstrekkelig risiko for skade for arbeidsgiver til at det skal dreie seg om brudd på lojalitetsplikten, ligger det i sakens natur at det i hovedsak må være tale om en offentlig ytring. Det er vanskelig å tenke seg tilfeller av ytringer innenfor den private sfære som kan medføre en slik tilstrekkelig risiko for skade for arbeidsgiver.<sup>99</sup>

For å definere hvilke ytringer som må anses som offentlige i denne sammenheng vil det av hensyn til sammenheng i rettssystemet være mest hensiktsmessig å se hen til hvordan lovverket har definert begrepet. I straffeloven<sup>100</sup> § 10 (2) fremgår det at en ytring er offentlig når den er «fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer». Ifølge forarbeidene til loven er det avgjørende om ytringen er fremsatt slik at den er egnet til å nå ut til mer enn 20-30 personer.<sup>101</sup>

### **5.2.3 Kritikk mot arbeidsgiver**

#### **5.2.3.1 Innledning**

Offentlig fremsatte kritiske ytringer mot arbeidsgiver vil lett kunne komme i konflikt med arbeidsgivers interesser, og kan potensielt være svært skadelig for arbeidsgivers renommé. I dette punktet blir siktemålet å fastslå terskelen for oppsigelse og avskjed i disse tilfellene, og samtidig kartlegge hvilke momenter som er tillagt avgjørende vekt i rettspraksis. Reaksjoner som oppsigelse og avskjed på arbeidstakers ytringer som innebærer kritikk av arbeidsgiver vil i tillegg til å gripe inn i ytringsfriheten, også kunne ha en nedkjølende effekt på andre ansattes vilje til å ytre seg. EMD har på bakgrunn av dette slått fast en særlig høy terskel for å kunne gripe inn mot slike ytringer.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> Av samme oppfatning også Olsen (2014) s. 254.

<sup>100</sup> Lov 20.05.2005 nr. 28 om straff.

<sup>101</sup> Prop. 53 L (2012-2013) s. 6.

<sup>102</sup> *Heinisch mot Tyskland* [J] 2011, no. 28274/08 avsnitt 91.

### **5.2.3.2 T-banefører avskjediget grunnet kritikk mot arbeidsgiver på Twitter og via e-post**

I en sak fra 2016 hadde en T-banefører blitt sagt opp fra sin stilling grunnet at han, på tross av tidligere advarsler, rettet udokumenterte påstander og kritikk mot sin arbeidsgiver på Twitter og via e-post til en rekke personer utenfor bedriften.<sup>103</sup> Twittermeldingene knyttet seg til en dødsulykke, der en 87 år gammel kvinne hadde gått ut i sporet foran toget. T-baneføreren antydte at togføreren hadde skyld i ulykken, og la ut flere Twittermeldinger der han understreket at ulykken var «unødvendig». Havarikommisjonen kom i ettertid til at togføreren ikke hadde noe skyld i ulykken.

Lagmannsretten fremhevet at kritikken var udokumenterbar og sendt til personer utenfor bedriften, i tillegg til at den rammede togføreren som følge av beskyldningene hadde sett seg nødt til å si opp. Retten viste til ytringenes form, innhold og utbredelse og la på bakgrunn av dette til grunn at ytringene ikke var beskyttet av Grunnloven eller EMK. Da arbeidstakeren også tidligere hadde fått advarsel knyttet til lojalitetsbrudd, ble oppsigelsen ansett som saklig begrunnet jf. aml. § 15-7 (1).

### **5.2.3.3 Kritiske uttalelser i leserinnlegg**

I en sak fra Gulating lagmannsrett hadde en kokk på et supplyfartøy skrevet et leserinnlegg der han kritiserte sin arbeidsgiver, et rederi, for deres disposisjon av fartøyer i julehelgen.<sup>104</sup> Han skrev blant annet at det var tale om maktmisbruk fra en forretningsforbindelses side, som chartret og opererte fartøyet. Kokken mottok to måneder senere en oppsigelse som var begrunnet i et tillits- og lojalitetsbrudd, ved at han hadde opptrådt på en måte som var egnet til å skade forholdet til egen arbeidsgivers forretningsforbindelse.

Lagmannsretten kjente oppsigelsen ugyldig, og la særlig vekt på at den ansatte ikke hadde fremstått eller blitt oppfattet som en representant for rederiet. Han var kun ansatt som kokk på et supplyfartøy, og hadde ingen annen forbindelse utad på rederiets vegne. Retten la til grunn at leserinnlegget fremstod som en privat misnøyeytring som gjaldt en konkret hendelse, og ikke som noen generell kritikk av forretningsforbindelsens måte å operere fartøyene på. Det var altså ikke sannsynlig at leserbrevet ble oppfattet som et uttrykk for arbeidsgivers syn på forretningsforbindelsen, og det fremstod dermed også lite sannsynlig at ytringen på noen

---

<sup>103</sup> LB-2016-78074.

<sup>104</sup> RG-2002-780.

vesentlig måtte kunne ha skadelig innvirkning på forretningsforholdet. Kokkens handling ble ansett som uklok, men dette var ikke nok til at oppsigelsen var saklig.

#### **5.2.3.4 Kritiske uttalelser i radioprogram**

I en sak fra 1997 hadde en journalist i en av de største avisene i Stavanger blitt avskjediget fra sin stilling som følge av kritiske uttalelser mot arbeidsgiver i et radioprogram som hadde tilnærmet samme mottakergruppe som avisen.<sup>105</sup> Lagmannsretten fant avskjedigelsen gyldig. Journalisten hadde blant annet omtalt en av avisens ledes carport som ulovlig, og samtidig omtalt vedkommendes blodtrykk. Han kom også med uttalelser som at redaktøren i avisen finner egne medarbeidere udugelige, og omtalte arbeidsplassen som et diktatur. Videre spredte han også tvil om avisens mulighet for å overleve, i en tid hvor avisen var i en dyp økonomisk krise.

Lagmannsretten vektla at uttalelsene var sjikanøse og egnet til å svekke troverdigheten til avisen. Uttalelsene var også egnet til å skape splid mellom avisen og fagbevegelsen som eide avisen. Uttalelsene ble på denne bakgrunn ansett grovt illojale, særlig på bakgrunn av den økonomiske krisen avisen befant seg i. Slike omstendigheter skjerpet den ansattes lojalitetsplikt, da bedriften i slike situasjoner var særlig sårbar for offentlig kritikk. Den ansatte kunne i dette tilfellet også fremsatt kritikken internt, før han uttalte seg offentlig. Retten understreket at ikke enhver offentlig kritikk kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, men at såpass grov offentlig kritikk ikke kan aksepteres.

#### **5.2.3.5 Grunnløse beskyldninger mot arbeidsgivers kunder**

Rt-2003-1614 gjaldt gjaldt avskjedigelse av en ansatt som hadde sendt en e-post med grove og grunnløse beskyldninger mot en av arbeidsgivers kunder til både ansatte i bedriften og til tre ansatte innenfor samme konsern. Saken faller utenfor kjerneområdet til denne oppgavens tema ettersom de aktuelle ytringene ikke var fremsatt på fritiden, men dommen illustrerer imidlertid et moment som også vil være aktuelt for ytringer utenfor arbeidstid: Høyesterett uttalte at det vil være relevant for vurderingen om handlingen skyldes ubetenksomhet fra arbeidstakers side, eller om det var tale om veloverveid atferd.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> LG-1997-79-2.

<sup>106</sup> Rt-2003-1614 avsnitt 47.

## 5.2.4 Ekstreme ytringer

### 5.2.4.1 Innledning

Som tidligere nevnt er utgangspunktet etter Grl. § 100 (3) at politiske ytringer nyter et særskilt vern for inngrep. Siktemålet i dette punktet blir å fastslå hvor langt dette vernet rekker i relasjon til lojalitetsplikten og stillingsvernet. I teorien vises det til en vid adgang for arbeidstaker til å ytre seg politisk, men at ytringer som trakasserer, er hånlige eller nedsettende, rasistiske eller hatefulle eller falske ikke vil være beskyttet av ytringsfriheten.<sup>107</sup> Terskelen for når arbeidsgiver rettmessig kan si opp eller avskjedige arbeidstaker på bakgrunn av slike ytringer er altså spesielt høy.

### 5.2.4.2 Politimann avskjediget grunnet ytringer på Facebook

I en sak fra 2015 hadde en politimann skrevet flere innlegg og kommentarer som av andre ble oppfattet som på grensen til rasistisk, også etter han i 2013 ble ilagt en skriftlig irettesettelse som følge av slike ytringer.<sup>108</sup> Han hadde blant annet skrevet følgende kommentar: «Hvordan ser man at en muslim har sneket seg inn i himmelen? Jo, Tyren, være, løven og steinbukken er Halal slaktet. Skytten er likvidert. Vekten er stjålet, Jomfruen og tvillingene er voldtatt og karlsvogna mangler 4 felger!!!». Politimannen ble avskjediget som følge av at flere av kommentarene og innleggene hadde et innhold som var uakseptabelt for en offentlig tjenestemann, og at helhetsinntrykket av alle kommentarene etterlatte et inntrykk av at politimannen hadde en forutinntatt holdning som av noen kunne oppfatte som rasistisk. Dette ble av arbeidsgiveren ikke ansett forenlig med hans rolle som politimann.

Lagmannsretten stilte spørsmål om politimannen ved utilbørlig atferd utenfor tjenesten hadde brutt ned den tilliten som er nødvendig for stillingen som polititjenestemann. Retten understreket så at Grl. § 100 (3) gir et særskilt vern for politiske ytringer, men at ytringer som oppfattes som ærekrenkende og rasediskriminerende vil falle utenfor ytringsfrihetens kjerneområde. I disse tilfellene begrenser EMK art. 14 den enkeltes ytringsfrihet, ved at den ikke kan utøves på en måte som eksempelvis er rasediskriminerende. Retten foretok så en konkret avveining av hensynet til lojalitet i arbeidsforhold og hensynet til ytringsfriheten, og vektla momenter som ytringens innhold, form, fare for identifikasjon, forholdet til den ansattes

---

<sup>107</sup> Skarning (2021) s. 68.

<sup>108</sup> LB-2017-35146.

funksjon og formålet med ytringene. Til slutt konkluderte lagmannsretten med at ytringene samlet sett hadde en slik form, omfang, rekkevidde og innhold at de måtte anses som utilbørlige og stride med den tilliten som er nødvendig for stillingen som politi. Det ble i tillegg vektlagt at han tidligere hadde mottatt en advarsel for liknende forhold. Avskjeden ble ansett forsvarlig holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse.

#### **5.2.4.3 Lektor fremsatte høyreekstreme ytringer offentlig**

Rt-1982-1729 gjaldt spørsmålet om en lektor kunne avskjediges som følge av høyreekstreme ytringer fremsatt både i klasserommet og på fritiden. Hva gjelder ytringene på fritiden dreide det seg om flere høyreekstreme sitater utgitt i lektorens offentlige skrifter. Høyesterett uttalte i forbindelse med dette at det utenfor skolen må gjelde vesentlig videre grenser for en lærers ytringsfrihet, sammenlignet med innenfor klasserommet. Videre uttalte Høyesterett at det «på grunn av tjenestens særlige art, også utenfor skolen må oppstilles visse grenser for hvorledes han kan uttale seg til offentligheten. (...) Det vil særlig kunne være tilfellet hvis uttalelsene har en slik form, et slikt innhold eller slike premisser at de er egnet til å bryte ned det omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har».<sup>109</sup> Disse uttalelsene sett i sammenheng med hans liknende uttalelser innenfor klasserommet ble ansett som tilstrekkelig avskjedgrunnlag.

Lektoren ble altså ikke avskjediget alene grunnet hans høyreekstreme ytringer på fritiden, og Høyesterett tok ikke stilling til om disse uttalelsene alene var tilstrekkelig til å begrunne avskjeden. Høyesteretts generelle uttalelser om en skjerpet lojalitetsplikt for lærere utenfor skolen står seg imidlertid, og førstvoterende åpner for at også slike ytringer kan medføre avskjed eller oppsigelse dersom «de er egnet til å bryte ned det omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har».

#### **5.2.4.4 Sporveisansatte med ekstreme ytringer på TV**

Rt-1979-770 gjaldt ikke lojalitetsplikten som sådan, men Høyesterett kom likevel med noen generelle uttalelser som er av interesse for å fastsette terskelen for hvilke ekstreme ytringer som må anses som illojale. Saken dreide seg om to personer som var ansatt i Oslo Sporveier, og som kom med høyreekstreme uttalelser i et TV-program. De ansatte ble sagt opp etter krav fra to faglige organisasjoner ved Oslo Sporveier, som truet med streik om de to ikke ble fjernet fra

---

<sup>109</sup> Rt-1982-1729 s. 1739.



sine stillinger. Høyesterett fant avskjeden gyldig etter å ha sett de politiske uttalelsene i kombinasjon med uttalelser om våpen og våpenopplæring, og uttalelser om at det ville kunne oppstå situasjoner der disse høyreekstreme gruppene måtte ta lov og orden i egne hender.<sup>110</sup>

Høyesterett uttalte i dommen at det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger, også om disse fortoner seg som ekstreme, rystende eller frastøtende.<sup>111</sup> Det må etter dette legges til grunn at slike ytringer i seg selv ikke er nok til å stride mot lojalitetsplikten i arbeidsforhold, uansett hvor ekstreme de er. Lojalitetsplikten kommer inn, som også ble understreket i Rt-1982-1729, idet den ekstreme ytringen kan knytte seg til virksomheten på en eller annen måte. Dette kan imidlertid stille seg noe annerledes dersom det er tale om ytringer som kommer i konflikt med de verdier og interesser som stort sett alle virksomheter i et samfunn må antas å ha, som eksempelvis støtte til krig, rasisme og vold. Her vil også forbudet mot diskriminering i EMK art. 14 kunne begrense ytringsfriheten.<sup>112</sup>

#### **5.2.4.5 Lærers ytringer på Facebook ikke i strid med lojalitetsplikten**

I en sak som kom opp for ombudsmannen i 2018 hadde en lærer kommentert «Fjern bildet til venstre vær så snill..!! Jeg blir dårlig av den skapningen-!» på Facebook under et bilde av samfunnsdebattanten Sumaya Jirde Ali.<sup>113</sup> Hun hadde noen år tidligere også fremsatt kommentarer på Facebook knyttet til et innlegg om en dame som hadde sydd hijab til bunaden sin, som hun mottok en advarsel for. I avveiningen mellom den ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikten i arbeidsforhold konkluderte ombudsmannen med at det ikke var grunnlag for å si at ytringen var klart utilbørlig eller på annen måte medførte en åpenbar risiko for kommunens legitime og saklige interesser. På tross av at ombudsmannen viste til at det må stilles særlig strenge krav til læreres lojalitet når det gjelder ytringer på sosiale medier, hadde læreren altså ikke opptrådt i strid med lojalitetsplikten i dette tilfellet. Det ble særlig vektlagt at politiske ytringer er gitt et særskilt vern i Grl. § 100 (3).

---

<sup>110</sup> Rt-1979-770 s. 783.

<sup>111</sup> s. 781-782.

<sup>112</sup> Av samme oppfatning også Olsen (2014) s. 259.

<sup>113</sup> SOM-2018-4777.

## 5.2.5 Oppsummerende om momenter

### 5.2.5.1 Offentlig vs. privat ansatt og grad av allmenn interesse

I lys av blant annet LB-2017-35146 kan det oppstilles et spørsmål om lojalitetsplikten er strengere for offentlig ansatte når det gjelder hva man kan ytre seg om på fritiden. Flere stillinger i det offentlige kan sies å kreve særlig tillit i befolkningen, særlig de stillingene som innebærer anvendelse av makt og tvang mot borgerne. Det kan imidlertid vanskelig hevdes at rettspraksis synes å legge til grunn en generell begrensning i offentlig ansattes ytringsfrihet sammenlignet med private ansatte, kun på bakgrunn av de er ansatt i det offentlige.<sup>114</sup> I St.meld. Nr. 26 (2003-2004) s. 110 er det også lagt til grunn at offentlig ansatte som har særlig kompetanse i viktige saker av stor offentlig interesse har stor ytringsfrihet, da hensynet til allmenhetens informasjonsbehov ofte vil veie tungt i slike tilfeller. Dette vil av samme hensyn også gjelde for ekspertise i privat sektor. Grl. § 100 og EMK art. 10 oppstiller i disse tilfellene særlig strenge krav til forholdsmessighetshetsvurderingen, ettersom graden av allmenn interesse er stor og hensynene til demokrati og sannhetssøken slår inn med stor kraft. Filosof og teolog *Paul Leer-Salvesen* har i relasjon til dette stilt et treffende retorisk spørsmål: «Hvem er ikke bedre i stand til å diskutere om skolen og sykehuset er i stand til å ivareta de oppgavene storsamfunnet og lokalsamfunnet har gitt dem enn nettopp lærerne og helsearbeiderne?».<sup>115</sup>

Det foreligger imidlertid et grunnlag for å stadfeste et skjerpet lojalitetskrav til enkelte roller og stillinger innenfor det offentlige. Som vi har sett har rettspraksis oppstilt et slikt krav for politiet som har en særlig tillitsbasert rolle i samfunnet. Det samme kan sies om lærere som har en særlig maktposisjon og påvirkningskraft overfor barn og ungdommer i en fase av livet der de er spesielt sårbare for påvirkning fra personer de har tillit til. Noen stillinger i det offentlige innebærer altså et krav om lojalitet til demokratiet som system, for å sikre dets legitimitet i samfunnet, noe som vil skjerpe lojalitetsplikten til den ansatte.

### 5.2.5.2 Politiske ytringer

Ytringsfriheten slår som vi har sett kraftig inn når det er tale om politiske ytringer, som følge av det særlige vernet i Grl. § 100 (3). Det skal altså svært mye til for at en politisk ytring anses illojal, sammenlignet med andre ytringer. Slike ytringer må som nevnt imidlertid ses i lys av

---

<sup>114</sup> Av samme oppfatning Olsen (2014) s. 262; se også Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

<sup>115</sup> Leer-Salvesen (2016) s. 21.

forbudet mot diskriminering i EMK art. 14. Dersom en ytring strider mot dette forbudet, vil den være mindre beskyttelsesverdig og det skal mindre til for at et inngrep i ytringsfriheten vil være forholdsmessig.

### **5.2.5.3 Identifikasjon, assosiasjon og posisjon**

Et moment som synes særlig fremtredende i den rettspraksisen som er gjennomgått er hvorvidt den ansatte kan identifiseres med bedriften, selv om ytringene skjer på fritiden. I disse tilfellene blir grensdragningen for utestående vanskelig. Identifikasjonsmomentet omhandler muligheten for at ytringen kan oppfattes som fremsatt på vegne av bedriften. Dette momentet må ses i lys av posisjonen eller stillingen vedkommende ansatt har i bedriften. Uttalelser fra daglig leder, eller en annen ledende person i selskapet, vil lettere fremstå som fremsatt på vegne av bedriften enn dersom det er tale om en deltidsmedarbeider. I LG-1997-72-2 ble det som nevnt lagt avgjørende vekt på at leserinnlegget ikke fremstod som å være arbeidsgivers syn på forretningsforbindelsen.

Et liknende moment er hvorvidt arbeidsgiver risikerer å bli assosiert med arbeidstakers ytringer. Her er det risikoen for at arbeidsgiver vil bli forbundet med ytringen som er det sentrale, ikke om den er fremsatt på vegne av arbeidsgiver. Mange har eksempelvis oppgitt arbeidsplass på sosiale medier når de kommenterer eller legger ut innlegg, og fremkommer også hyppig i kommentarfelt på nettaviser. Utgangspunktet er også her at ytringsfriheten står sterkt, slik at det må legges til grunn at det skal mye til for at en slik assosiasjon kan begrunne brudd på lojalitetsplikten som kan medføre avskjed eller oppsigelse. Arbeidsgiver har også muligheten til å komme med motsvar i slike situasjoner, samtidig som det er mindre fare for omdømmeproblematikk sammenlignet med ytringer som fremstår som fremsatt på vegne av arbeidsgiver. Det er imidlertid utvilsomt at assosiasjon vil kunne være et moment i lojalitetsvurderingen i de tilfeller den ansattes ytring vil kunne få betydning for omdømmet til bedriften han er ansatt i.

### **5.2.5.4 Meningsytringer vs. påstander om faktiske forhold**

Skillet mellom meningsytringer og påstander om faktiske forhold har i juridisk teori blitt ansett som et relevant moment i lojalitetsvurderingen.<sup>116</sup> Noe av bakgrunnen for dette er at det er en

---

<sup>116</sup> Olsen (2014) s. 257.

breder adgang for arbeidsgiver til å komme med motsvar overfor meningsytringer, enn hva som er tilfellet for påstander om faktiske forhold. Hensynene bak ytringsfriheten understøtter også en videre adgang til å fremsette meningsytringer. Påstander om faktiske forhold bør på sin side kunne belegges i større grad for at de ikke skal anses som illojale, og kravet til belegg vil variere og bli sterkere jo mer preg av påstand om faktiske forhold en ytring har. I teorien har det blitt tatt til orde for at et slikt skille er mindre hensiktsmessig å operere med når det gjelder ytringer på sosiale medier, begrunnet i at det vil være vanskeligere og mer unaturlig for arbeidsgiver å komme med motsvar i slike situasjoner.<sup>117</sup>

#### **5.2.5.5 Særegne momenter knyttet til ytringer på sosiale medier**

Når det gjelder sosiale medier understreker rettspraksis som vist at momenter som form, rekkevidde, innhold og omfang er sentrale. Hvor mange personer en ytring når ut til vil eksempelvis kunne variere ut fra hvor mange venner man har på Facebook og om man har privat eller offentlig profil på Instagram. Dette vil etter rettspraksis kunne være avgjørende for om ytringen er i strid med den ansattes lojalitetsplikt. En særegen dimensjon ved sosiale medier er spredningsfaren ytringer på Facebook, Twitter etc. har. Selv om man i utgangspunktet har få følgere på Twitter, kan et innlegg retweetes og nå ut til mange flere enn man egentlig hadde sett for seg. Liknende delingsfunksjoner finnes også blant annet på Facebook og Instagram. Rekkevidden og omfanget kan dermed ikke vurderes utelukkende basert på antall Facebookvenner eller følgere, da også spredningsfaren kommer inn som et skjerpene moment. I teorien er det også tatt til orde for at dersom det foreligger retningslinjer for bruk av sosiale medier i bedriften som den ansatte er kjent med, bør dette skjerpe arbeidstakers aktsomhet.<sup>118</sup> Om en arbeidstaker likevel velger å ytre seg i strid med retningslinjene, vil dette ha et større innslag av illojalitet sammenlignet med om han ikke er kjent med slike retningslinjer.

## **5.3 Biarbeid**

### **5.3.1 Innledning**

Under presentasjonen av stillingsvernet ble retten til arbeid fremhevet som en grunnleggende rettighet i norsk rett. Retten til arbeid formuleres i ØSK art. 6 som en «mulighet for enhver til

---

<sup>117</sup> Til dette i detalj Olsen (2014) s. 259.

<sup>118</sup> Olsen (2014) s. 265.

å tjene sitt levebrød ved arbeid». Ordlyden anerkjenner retten enhver har til arbeid, men peker imidlertid ikke på noen rett til arbeid utover det å ha rett til å ha en jobb med en inntekt som sikrer levebrødet. Kjernespørsmålet i dette punktet blir i hvilken grad arbeidstaker på fritiden kan påta seg arbeid hos andre enn sin hovedarbeidsgiver, uten å komme i konflikt med den ulovfestede lojalitetsplikten.

### **5.3.2 Økt arbeidsbelastning**

I Rt-1959-900 hadde en sveiser blitt oppsagt fra sin stilling fordi han hadde utført arbeid for en annen arbeidsgiver på fritiden. Arbeidet varte litt under tre uker og medførte en samlet arbeidsbelastning på 64 til 68 timer de aktuelle ukene. Høyesterett uttalte at utgangspunktet er at arbeidstaker i alminnelighet har full rådighet over sin fritid, og dermed i utgangspunktet har mulighet til å påta seg ekstrajobber. Fritidsarbeidet kunne imidlertid ikke medføre «en så hard belastning på hans arbeidskraft at det går utover hans ordinære arbeid».<sup>119</sup> I denne vurderingen vektla Høyesterett at det var tale om en fagarbeider i sin beste alder, og at sveising ikke kunne karakteriseres som særlig tungt fysisk arbeid.<sup>120</sup> Ekstraarbeidet ble på denne bakgrunn vurdert til å ikke ha et slikt omfang og en slik karakter at det var rimelig grunn til å regne med at det ville nedsette vedkommendes arbeidsytelse i den ordinære arbeidstid, og oppsigelsen ble dermed kjent ugyldig.

Igjen ser man at Høyesterett knytter vurderingen til om arbeidstaker, her ved å påta seg ekstraarbeid, har satt egne interesser foran hovedarbeidsgivers interesser på en urimelig måte. Når det ikke var rimelig grunn til å regne med at arbeidet ville stride mot arbeidsgivers interesser i tilstrekkelig grad, ved at den ansattes arbeidsytelse ble nedsatt, kunne ikke arbeidsgiver påberope arbeidstakers handlinger på fritiden som oppsigelsesgrunn.

### **5.3.3 Konkurrerende virksomhet**

Rt-1990-607 gjaldt ikke spørsmål om oppsigelse, men om erstatning for illojal opptreden. Høyesterett kom imidlertid med noen generelle uttalelser knyttet til lojalitetspliktens rekkevidde som også vil være relevant for oppsigelses- og avskjedvurderingen i tilfeller der arbeidstaker har etablert konkurrerende virksomhet mens han fortsatt er ansatt i en bedrift. I

---

<sup>119</sup> Rt-1959-900 s. 901.

<sup>120</sup> s. 902.

saken deltok to nøkkelpersoner i en bedrift i stiftelsen av et konkurrerende selskap mens de fortsatt var ansatt i bedriften. Høyesterett la til grunn at lojalitetsplikten medførte at de pliktet å holde overordnede i bedriften orientert om forhold som var av betydning for bedriftens virksomhet.<sup>121</sup> I denne saken hadde de ikke underrettet bedriften om stiftelsen av det nye selskapet, og dro etter stiftelsen på forretningsreise til USA hvor de innledet samtaler om samarbeid mellom deres nye selskap med en av arbeidsgivers leverandører. Disse samtalen ledet videre til en kontraktsinngåelse mellom det nyetablerte selskapet og leverandøren. Høyesterett viste til at om de hadde orientert bedriften om sine planer, så ville de neppe fått lov til å reise til USA og representere bedriften. Høyesterett konkluderte med at de hadde opptrådt på en objektivt sett rettstridig måte overfor sin arbeidsgiver, og at også det subjektive grunnlag for erstatningsplikt forelå.<sup>122</sup>

I Rt-1996-1401 hadde en kontorleder i et alarmselskap mistet jobben som følge av at hun i nesten ett år hadde stått registrert som daglig leder i et annet alarmselskap, som hadde markedsført et produkt som ble oppfattet å være i konkurranse med et av arbeidsgivers produkter. Høyesterett kom under skarp dissens til at oppsigelsen var saklig begrunnet. På tross av at hun kun hadde en passiv rolle i det konkurrerende selskapet, la Høyesterett avgjørende vekt på at hun ikke hadde tatt opp forholdet med arbeidsgiver selv om lojalitetsplikten krevde særlig varsomhet og åpenhet omkring forhold som kunne ha konkurransemessig betydning for bedriften hun jobbet i.<sup>123</sup> Plikten til å underrette arbeidsgiveren ble satt til tidspunktet da et slikt konkurranseforhold «kunne foreligge».<sup>124</sup>

Dommen viser altså at det ikke kreves særlig aktiv deltakelse i konkurrerende virksomhet for at det skal foreligge brudd på lojalitetsplikten som gir grunnlag for oppsigelse. Høyesterett oppstiller i dommen en streng plikt for arbeidstaker til å i hvert fall underrette arbeidsgiver om at han har en slik rolle i en konkurrerende bedrift allerede på det tidspunkt at det er en mulighet for at konkurranseforhold kan oppstå.

---

<sup>121</sup> Rt-1990-607 s. 614.

<sup>122</sup> s. 615-616.

<sup>123</sup> Rt-1996-1401 s. 1407-1408.

<sup>124</sup> s. 1407.

### 5.3.4 Den nedre grensen for oppsigelse og avskjed ved biarbeid

Rettspraksis gir også veiledning for hvordan den nedre grensen for avskjed eller oppsigelse knyttet til konkurrerende virksomhet på fritiden skal trekkes. I LA-2018-13876 hadde en byggingeniør tatt kontakt med et konkurrerende selskap angående jobb som følge av det han omtalte som «økende misnøye med ledelsen» i bedriften han arbeidet i. Det var utvilsomt tale om et lojalitetsbrudd, men lagmannsretten la vekt på at handlingen var skjedd i affekt og kun som en første kontakt for å lodde interessen. I tillegg ble arbeidsgivers opptreden vektlagt ved at bedriften ikke hadde foretatt seg nok for å kartlegge den ansattes psykososiale situasjon, etter det hadde blitt lagt til grunn at han ble syk som følge av forholdene på arbeidsplassen.

Heller ikke i RG-1995-887 ble arbeidstakers handlinger ansett å være tilstrekkelig for å begrunne oppsigelsen. Arbeidstaker hadde også her opptrådt illojalt overfor bedriften ved å ha hjulpet en konkurrent til arbeidsgiver med et konkurrerende anbud. Høyesterett vektla at det var tale om en engangsforeteelse og at den ansatte måtte tillegges en viss slingringsmann for uheldig opptreden grunnet hans høye alder. Det ble også lagt til grunn at den ansatte ikke hadde noen hensikt om å skade arbeidsgivers interesser, og at bistanden var av underordnet karakter og uten økonomisk egeninteresse. Det ble også vektlagt at det var få ledige arbeidsplasser på bostedet, og at konsekvensen av en oppsigelse derfor ville være stor.

I LB-2017-45903 uttalte lagmannsretten at planlegging av konkurrerende virksomhet i seg selv ikke kan anses som et brudd på lojalitetsplikten. I dommen hadde den ansatte vært betydelig involvert i planene om å starte konkurrerende virksomhet, uten å informere arbeidsgiver. Det ble vist til Rt-1990-607 der Høyesterett uttalte at en arbeidstaker må i alminnelighet ha adgang til å forberede overgang til annen virksomhet.<sup>125</sup> Da det ikke var fattet noen beslutning om å starte opp ny virksomhet, var ikke den ansattes handlinger i tilstrekkelig grad egnet til å skade arbeidsgivers interesser på en måte som kunne begrunne avskjed eller oppsigelse.

### 5.3.5 Oppsummerende om momenter

Den gjennomgåtte rettspraksisen knyttet til biarbeid og særlig konkurrerende virksomhet understreker at det må kreves at arbeidstakers handlinger rammer arbeidsgivers interesser på en slik måte at de er egnet til å skade dem, for at oppsigelse eller avskjed skal anse som en

---

<sup>125</sup> Rt-1990-607 s. 616.

rettmessig reaksjon. Det må noe mer til enn bagatellmessig skade på arbeidsgivers interesser for at slike sanksjoner skal være forholdsmessige.

Mer konkret må det trekkes en grense mellom forberedende handlinger knyttet til konkurrerende virksomhet, og det å faktisk ha etablert et slikt selskap bak arbeidsgivers rygg. Arbeidsgivers interesser vil ikke være tilstrekkelig utsatt for skaderisiko på planleggingstidspunktet, og arbeidstaker plikter derfor ikke å informere arbeidsgiver i denne fasen. Imidlertid ser man at i det øyeblikket man etablerer en konkurrerende bedrift eller påtar seg en rolle i slik virksomhet, skal det lite til før man har opptrådt tilstrekkelig illojalt til at saklighetskravet er oppfylt. Dette gjelder etter også dersom arbeidstakers rolle i den konkurrerende virksomheten ikke er særlig aktiv. Underrettspraksis viser også at både arbeidstakers hensikt, sosiale hensyn og arbeidsgivers opptreden kan vektlegges i vurderingen av hvilken sanksjon arbeidsgiver kan reagere med. Høyesterett har imidlertid som nevnt uttalt at man må være forsiktig med å tillegge sosiale hensyn særlig vekt ved oppsigelse og avskjed i disse tilfellene.<sup>126</sup>

## **5.4 Tillitsbrudd og kritikkverdige eller straffbare handlinger**

### **5.4.1 Innledning**

Innledningsvis ble tillitselementet fremhevet som en sentral del av begrunnelsen for lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Arbeidstakers brudd på denne tilliten som avtaleforholdet forutsetter vil dermed lett kunne komme i konflikt med lojalitetsplikten. Videre gjelder utgangspunktet om at arbeidstakers atferd på fritiden er arbeidsgivers uvedkommende, også i relasjon til kritikkverdige og straffbare handlinger. I noen tilfeller kan imidlertid også slike handlinger utgjøre såpass store brudd på lojalitetsplikten at det kan foreligge grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Spørsmålet i dette punktet er hvorvidt arbeidstakers tillitsbrudd og kritikkverdige eller straffbare handlinger på fritiden kan medføre slike konsekvenser for arbeidstaker.

---

<sup>126</sup> Se bla. HR-2021-2389-A og Rt-2005-518.



## 5.4.2 Tillitsbrudd

Rt-1997-1128 gjaldt spørsmålet om gyldigheten av en avskjed av en administrerende direktør begrunnet i hvordan han håndterte sine økonomiske problemer i relasjon til selskapet. Direktøren hadde unnlatt å opplyse arbeidsgiver om et lønnsfratrekk på 23 000kr/mnd som han var ilagt av namsmannen på bakgrunn av privat gjeld. Da dette ble kjent for ledelsen gav han ufullstendige opplysninger til personalsjefen om sine økonomiske forhold og hvordan han forholdt seg til ledelsen. Selskapet risikerte ansvar for påleggstrekket, samtidig som det risikerte tap av anseelse. Høyesterett vektla særlig hans ledende stilling, samt at hans handlemåte kunne påført selskapet alvorlige problemer både innad og utad. Det ble også vektlagt at hans handlemåte kunne ha en meget uheldig signaleffekt overfor de andre ansatte generelt. På bakgrunn av dette konkluderte Høyesterett med at tillitsbruddet utgjorde et såpass alvorlig brudd på lojalitetsplikten at avskjeden var rettmessig.

LH-2014-161428 gjaldt et liknende tilfelle, der en flykaptein hadde blitt avskjediget på grunnlag av ureglementert bruk av arbeidsgivers kredittkort privat. Lagmannsretten konkluderte med at det også her forelå et såpass grovt tillitsbrudd at lojalitetsplikten var brutt, og at avskjed var en forholdsmessig reaksjon. Retten la i likhet med Høyesterett i Rt-1997-1128 vekt på at det må stilles særlig strenge krav til lojalitet for ansatte med ledende stillinger i et selskap. Dommen bygger altså på Høyesteretts syn om at økonomiske misligheter på arbeidstakers fritid som påvirker eller er rettet mot arbeidsgiver, lett vil kunne medføre grunnlag for avskjed.

RG-1998-86 gjaldt et beslektet, men noe spesielt, tilfelle. Saken gjaldt oppsigelse av en lærer som var ansatt ved et kristelig gymnasium. Etter at han ble separert med sin tidligere kone hadde han flyttet ut og senere etablert et samboerforhold med en annen kvinne. Slikt samboerforhold i separasjonstiden var i strid med skolens grunnsyn, som innebar klare og utvetydige krav til lærernes livsførsel. Skolen anførte blant annet at foreldrenes rett til å sikre sine barn en religiøs og moralsk undervisning i samsvar med deres egen overbevisning, hadde nær sammenheng med religionsfriheten nedfelt i eksempelvis EMK art. 9. Lagmannsretten kom imidlertid til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet, og la særlig vekt på at læreren hadde forsøkt å ordne opp i sitt forhold til skolen, samt at tillitssvikten han hadde begått ikke var forenlig med en såpass inngripende reaksjon som oppsigelse. Det ble også lagt vekt på hans lange ansettelsesforhold ved skolen og hans innsats for undervisning og skolemiljøet, samt at situasjonen ikke hadde medført konflikter eller hatt skadevirkninger for skolen for øvrig. Igjen ser man altså at retten

knytter en sentral del av vurderingen til hvordan arbeidsgivers interesser er påvirket av den ansattes handlinger. Videre kom ikke retten til religionsfrihet helt på spissen i denne saken, slik at lærerens rett til privatliv ble ansett som den mest tungtveiende rettigheten.

### **5.4.3 Kritikkverdige eller straffbare handlinger**

Rt-2009-685 gjaldt spørsmålet om gyldigheten av en oppsigelse av en webredaktør som var dømt for seksuallovbrudd. Spørsmålet om brudd på lojalitetsplikten kom ikke på spissen i saken da Høyesterett konkluderte med at oppsigelsen gjaldt en stilling arbeidstakeren ikke hadde, da stillingen hans på tidspunktet for oppsigelsesvedtaket var endret til IKT-rådgiver.<sup>127</sup> Høyesterett kom imidlertid med noen generelle uttalelser knyttet til adgangen til å si opp en ansatt som hadde begått slike lovbrudd. Retten fant blant annet at den ansatte ved å oppfordre arbeidsgiver til å ta kontakt med sin forsvarer for nærmere informasjon om straffesaken, ikke hadde opptrådt illojalt. Retten tillar arbeidsgiver det overordnede ansvaret for å skaffe seg fullstendig oversikt over straffesaken, slik at den ansatte ikke har noen absolutt opplysningsplikt når slike forhold oppstår.<sup>128</sup>

RG-2003-268 dreide seg om en nytilsatt økonomisjef som ble avskjediget av kommunen på grunnlag av at han tidligere var straffedømt for underslag. Avskjeden ble av lagmannsretten ikke funnet rettmessig, men arbeidsforholdet måtte anses opphørt etter spesialregelen i den dagjeldende arbeidsmiljøloven § 66 nr. 4. I dommen uttalte retten imidlertid generelt at det uansett ville foreligge grunn for oppsigelse, da vinningslovbruddene han var dømt for bar preg av misbruk av stilling eller posisjon og var av en art som var særlig relevant for vurderingen av egnetheten som økonomisjef. Dette på tross av at lovbruddene ikke var særlig grove i seg selv. Retten pekte også på at det var tale om en ledende stilling i kommunen som krevde tillit og respekt fra både publikum og andre etater i kommunen.

I RG-1996-454 hadde en adjunkt blitt sagt opp etter å ha blitt dømt til fengsel for å selge og skjenke hjemmelaget hetvin til unge jenter. Retten fant oppsigelsen gyldig på tross av at salget og skjenkingen kun hadde skjedd på den ansattes fritid, og ikke til egne elever. Det ble vektlagt

---

<sup>127</sup> Rt-2009-685 avsnitt 62.

<sup>128</sup> Avsnitt 64.

at stillingen som lærer innebar en særlig plikt til å avstå fra slike handlinger, da alkohol blant unge var et kjent problem på denne tiden.<sup>129</sup>

LA-2009-189015-2 viser at også kritikkverdige handlinger, som ikke innebærer noen straffedom, kan stride mot lojalitetsplikten i så stor grad at arbeidsgiver har saklig grunn til å gå til oppsigelse av arbeidstaker. Saken dreide seg om en teamleder i et salgsfirma som på bedriftens julebord hadde opptrådt seksuelt krenkende overfor to unge kvinnelige ansatte og bestilt drikkevarer på bedriftens regning uten fullmakt. Saken ligger noe i grenseland mellom arbeidstid og fritid, da det er et jobbrelatert arrangement på fritiden. Dommen understreker imidlertid poenget med at arbeidstakers handlinger som i utgangspunktet skjer utenfor arbeidstid, også kan medføre brudd på lojalitetsplikten og gi grunnlag for oppsigelse dersom de i tilstrekkelig grad angår arbeidsgiver på en eller annen måte. Det ble også vektlagt at den ansatte hadde en ledende stilling i selskapet som ikke var forenlig med slik oppførsel.

#### **5.4.4 Oppsummerende om momenter**

Gjennomgående i argumentene som fremgår av rettspraksis er altså den ansattes stilling og tillits- eller lovbruddets art i relasjon til stillingen svært sentralt. Alvorlighetsgraden er også et moment, men ikke like fremtredende. Rettspraksis viser altså at også mindre tillits- eller lovbrudd kan medføre brudd på lojalitetsplikten, dersom stillingen i seg selv krever særlige krav til lojalitet, og tillits- eller lovbruddet bryter med dette kravet. Rt-1997-1128 og LA-2009-189015-2 viser at også handlingens påvirkning på det interne arbeidsmiljøet vil være et moment av betydning i vurderingen.

---

<sup>129</sup> RG-1996-454 s. 458-459.

# 6 Analyse av momenter

## 6.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg på bakgrunn av momentene som er utledet fra rettspraksis i de utvalgte typetilfellene foreta en analyse av hvilke momenter som generelt har betydning for om brudd på lojalitetsplikten på fritiden gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed. På tross av at de gjennomgåtte sakene alle har vært gjenstand for en konkret vurdering, er det som vi skal se likevel mulig å trekke ut noen generelle momenter og fellestrekk som kan bidra til å illustrere og konkretisere hvor terskelen for avskjed og oppsigelse går i disse tilfellene.

## 6.2 Skadepotensiale for arbeidsgiveren

Det mest fremtredende momentet er som vi har sett hvor stort skadepotensiale den aktuelle handlingen har overfor arbeidsgiver. I typetilfellene knyttet til ytringer ble det for eksempel vektlagt at det var lite sannsynlig at ytringen på noen vesentlig måte kunne ha skadelig innvirkning på forretningsforholdet,<sup>130</sup> mens i typetilfellene knyttet til tillitsbrudd var det avgjørende at handlingen var egnet til å bryte ned omdømmet og den tillit som det er nødvendig at en lærer har.<sup>131</sup> I Rt-1997-1128 var det av betydning at arbeidsgiver risikerte ansvar for handlingen og tap av anseelse.<sup>132</sup>

I kjølvannet av dette kan det stilles spørsmål om hvor stor risiko for skade på arbeidsgivers interesser som kreves, for at et brudd på lojalitetsplikten skal kunne medføre oppsigelse eller avskjed. I forhold til ytringer er det tidligere redegjort for at arbeidsgiver må tåle et visst nivå av offentlig kritikk, samt tolerere uenighet. I rettspraksis er det brukt formuleringer som at det må være «rimelig grunn til å regne med» at arbeidsgivers interesser påvirkes i tilstrekkelig negativ grad,<sup>133</sup> og at handlingen på en «vesentlig» måte «kunne ha» skadelig innvirkning på arbeidsgiver.<sup>134</sup> I forhold til ytringer er det uttalt at det er tilstrekkelig at ytringen påviselig «kan» skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.<sup>135</sup> I lys av dette må det legges til

---

<sup>130</sup> RG-2002-780.

<sup>131</sup> Rt-1982-1729 s. 1739.

<sup>132</sup> Rt-1997-1128 s. 1133.

<sup>133</sup> Rt-1959-900 s. 902.

<sup>134</sup> RG-2002-780.

<sup>135</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110.

grunn at det både stilles krav til at handlingen må være tilstrekkelig egnet til å påvirke arbeidsgivers interesser i negativ retning, i tillegg til at påvirkningen må være mer enn bagatellmessig. En slik tolkning av kravet til skadepotensialet følger også av forarbeidene.<sup>136</sup>

### **6.3 Arbeidstakers stilling og posisjon**

Hvorvidt en handling er egnet til å påføre skade på arbeidsgivers interesser må ses i lys av hvilken stilling eller posisjon vedkommende ansatt har i bedriften. Som vi har sett blant annet i forhold til identifikasjons- og assosiasjonsspørsmål knyttet til ytringer, er det større sjanse for at en ledende ansatts handlinger kan medføre skade på arbeidsgivers interesser, sammenlignet med ansatte i mindre fremtredende roller. I saken der en kokk på et supplyfartøy ble sagt opp som følge av et leserbrev, var det avgjørende at han, som følge av hans mindre fremtredende stilling som kokk, ikke ble oppfattet som en representant for bedriften.<sup>137</sup> Skadepotensialet var dermed lite.

Momentet knyttet til hvilken stilling den ansatte har i bedriften er også fremtredende i de andre typetilfellene som har vært gjennomgått i denne oppgaven. I RG-2003-268 ble det vektlagt at det var tale om en økonomisjef ettersom handlingene knyttet seg til økonomisk utroskap, mens i LH-2014-161428 var det av betydning at den ansatte var teamleder med personalansvar ettersom det var tale om kritikkverdig opptreden mot andre ansatte på et julebord. Gjennomgående ser man altså at stillingen kan forsterke bruddet på lojalitetsplikten, enten fordi stillingen i seg selv innebærer særlig tillit og krav til lojalitet eller fordi identifikasjons- og assosiasjonsfaren med bedriften er stor for enkelte stillinger.

### **6.4 Handlingens art og alvorlighetsgrad**

Som vi så av rettens uttalelser i RG-2003-268, der en mann som var dømt for underslag ble avskjediget fra sin stilling som økonomisjef, så kreves det ikke særlig alvorlige handlinger for at en oppsigelse skal være gyldig. Det avgjørende var at handlingen var av en slik art som var særlig relevant for vedkommendes stilling som knyttet seg til økonomi. Et noe beslektet tilfelle så vi i Rt-1996-1401 der selv kun en passiv rolle i et konkurrerende selskap var nok til å

---

<sup>136</sup> Ot.prp. nr. 84 (2004-2005) s. 17.

<sup>137</sup> RG-2002-780.

begrunne oppsigelse.<sup>138</sup> Dette viser at så lenge en mindre alvorlig handling har klar sammenheng med vedkommendes stilling, eller så lenge en har en ledende rolle i et konkurrerende firma, så vil lojalitetsbruddet likevel kunne være så grovt at en avskjed eller oppsigelse er rettmessig. Handlingens art er dermed det fremtredende momentet, mens alvorlighetsgraden spiller en litt mer tilbaketrukket rolle.

Et moment som bidrar til å forsterke alvorlighetsgraden av handlingen er dersom den er gjort på tross av tidligere advarsler. Den ansatte har da en særlig plikt til å avstå fra liknende handlinger. Dette var blant annet et tilleggsmoment i både LB-2017-35146 og i LB-2016-78074.

## 6.5 Arbeidstakers hensikt

I Rt-2003-1614 uttalte Høyesterett som nevnt at det var et generelt moment i lojalitetsvurderingen for oppsigelse og avskjed om handlingen fremstod som et utslag av ubetenksomhet eller om det var tale om veloverveid atferd.<sup>139</sup> Om handlingen bærer preg av impulsivitet er også noe EMD som nevnt har trukket frem som et moment som taler til arbeidstakers fordel.<sup>140</sup> I LA-2018-13876 ble det vektlagt at handlingen hadde skjedd i affekt, noe som talte mot brudd på lojalitetsplikten, og i RG-1995-887 vektla retten at arbeidstaker ikke hadde noen hensikt om å skade arbeidsgiver.

Arbeidstakers hensikt er altså utvilsomt et moment som rettspraksis har vektlagt i lojalitetsvurderingen. Momentet fremstår imidlertid som noe mindre fremtredende sammenlignet med momentene som knytter seg til stilling og skadepotensiale, da rettspraksis i stor grad synes å bruke momentet som et støtteargument. I relasjon til ytringer er det både i forarbeider og teori tatt til orde for at en bør være varsom med å legge for stor vekt på arbeidstakers hensikter og motiv av hensyn til allmennhetens informasjonsbehov.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Rt-1996-1401 s. 1407.

<sup>139</sup> Rt-2003-1614 avsnitt 47.

<sup>140</sup> *Fuentes Bobo mot Spania* [J] 2000, no. 39293/98 avsnitt 46-48.

<sup>141</sup> Elvestad (2012) s. 140 og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20.

## 6.6 Foreligger alternative handlemåter for arbeidstaker?

Rettspraksis har i flere saker vektlagt om det forelå en mer hensiktsmessig og nærliggende handlemåte for arbeidstaker i situasjoner som har medført brudd på lojalitetsplikten. I saken der en journalist i en avis ble avskjediget som følge av uttalelser mot arbeidsgiver i et radioprogram ble det vektlagt at kritikken kunne og burde vært tatt opp internt før han fremsatte den offentlig.<sup>142</sup> I Rt-1990-607 vektla Høyesterett at de ansatte kunne ha informert arbeidsgiver om at de planla konkurrerende virksomhet før de ble sendt på jobbreise til USA for å møte potensielle kunder.<sup>143</sup> I likhet med momentet knyttet til arbeidstakers hensikt fremstår også dette mer som et tilleggsargument i rettspraksis. Dette vil imidlertid kunne stille seg noe annerledes dersom det er grunnlag for særlig stor bebreidelse av arbeidstaker og den alternative handlemåten var svært lett tilgjengelig for ham.

## 6.7 Arbeidsgivers brudd på lojalitetsplikten

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er som nevnt gjensidig, slik at den også gjelder for arbeidsgiver. For arbeidsgivers del kan plikten begrunnes i at styringsretten gir en rett til å ta beslutninger som direkte påvirker arbeidstakeren, og at en plikt til å opptre lojalt i disse situasjonen dermed er nødvendig. I LA-2018-13876 ble det som nevnt vektlagt i arbeidstakers favør at arbeidsgiver kunne gjort mer for å kartlegge den psykososiale situasjonen på arbeidsplassen før de gikk til oppsigelse av arbeidstakeren. Arbeidsgivers brudd på lojalitetsplikten vil altså kunne tale mot at et brudd på lojalitetsplikten fra den ansatte skal gi grunnlag for å si opp eller avskjedige vedkommende. Også dette momentet fremstår mer som et tilleggsmoment, og ikke som noe som tillegges avgjørende vekt i rettspraksis.

Ellers medfører stillingsvernet som nevnt også at arbeidsgiver er pliktig til å vurdere mindre inngripende reaksjoner der det er mulig. I RG-1998-86 ble det blant annet vektlagt at oppsigelse av arbeidstaker ikke var forenlig med handlingen som var gjort, i dette tilfellet å innlede et samboerforhold i separasjonstiden i strid med arbeidsgivers grunnsyn. Dette er et utslag av forholdsmessighetsvurderingen som arbeidsgiver må foreta. I de tilfeller yringsfriheten eller retten til privatliv kommer på spissen kan det videre vanskelig hevdes å være «nødvendig i et

---

<sup>142</sup> LG-1997-79-2.

<sup>143</sup> Rt-1990-607 s. 615.

demokratisk samfunn» å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, dersom det finnes hensiktsmessige sanksjonsmuligheter som er mindre inngripende.



## 7 Avsluttende betraktninger

Denne oppgaven har gjennom en analyse av de relevante rettskilder identifisert hvor terskelen for å gå til oppsigelse eller avskjed der arbeidstaker har brutt den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold på fritiden ligger, og hvilke momenter som kan tjene som markør. Det foreligger som vist en svært høy terskel for å ty til slike sanksjoner, særlig i de tilfeller retten til privatliv etter Grunnloven og EMK gjør seg gjeldende. I de tilfellene ansattes yringsfrihet kommer på spissen har vi sett at terskelen for å sanksjonere arbeidstaker er spesielt høy. Det er imidlertid utfordrende å si noe generelt knyttet til hvor terskelen for oppsigelse og avskjed i disse tilfellene går. Dette har nær sammenheng med at en stor del av vurderingen er knyttet til en forholdsmessighetsvurdering, der hver sak har sine særegenheter som må tas i betraktning. I tillegg er som nevnt vilkårene i bestemmelsene knyttet til oppsigelse og avskjed rettslige standarder som er dynamiske, og må dermed tolkes i lys av samfunnsforholdene på tidspunktet for oppsigelsen eller avskjeden. Den begrensede mengden høyesterettspraksis skaper også utfordringer, ved at analysen av gjeldende rett i stor grad må baseres på underrettspraksis med noe mer begrenset rettskildemessig verdi. Det er imidlertid mulig å si noe om hvilke momenter som tillegges mest vekt i rettspraksis, og som vi har sett er handlingens skadepotensiale i relasjon til arbeidsgivers interesser et moment som ofte er avgjørende. Dersom arbeidstakers handling påviselig er egnet til å skade eksempelvis arbeidsgivers anseelse eller omdømme betydelig, er terskelen for å gå til oppsigelse eller avskjed i de fleste tilfeller nådd. I denne vurderingen spiller ofte den ansattes stilling eller posisjon en stor rolle.

At det ikke foreligger klarere retningslinjer for når arbeidstakers brudd på lojalitetsplikten på fritiden kan gi grunnlag for at han mister jobben er problematisk i forhold til forutberegnelighetshensyn og rettferdighetshensyn. Særlig problematisk er dette med tanke på den menneskerettslige dimensjonen ettersom at EMD har slått fast at den ulovfestede lojalitetsplikten tilfredsstillende hjemmelskravet for å foreta inngrep i rettigheter etter EMK.<sup>144</sup> Som tidligere nevnt er retten til arbeid en grunnleggende og særlig viktig rettighet for ethvert menneske, og inngrep i denne rettigheten vil være av stor betydning for den det gjelder. Oppsigelse og avskjed grunnet handlinger begått på fritiden vil som nevnt også kunne gripe inn i grunnleggende menneskerettigheter som retten til privatliv og retten til yringsfrihet. I NOU 1999: 27 påpekte den forrige yringsfrihetskommissjonen at det var lite tilfredsstillende at

---

<sup>144</sup> *Gawlik mot Liechtenstein* [J] 2021, no. 23922/19 avsnitt 65.

reglene som begrenset ansattes ytringsfrihet i så stor grad var ulovfestet, og gikk inn for å lovfeste en nærmere definisjon av begrepet illojalitet.<sup>145</sup> Denne bekymringen ble delt av den nye ytringsfrihetskommisjonen i NOU 2022: 9, men i motsetning til den forrige kommisjonen mente utvalget at det er for stor usikkerhet knyttet til om en rettslig avklaring av begrepet vil bidra til å fjerne usikkerhet knyttet til rekkevidden av lojalitetsplikten i relasjon til ytringsfriheten.<sup>146</sup> Kommisjonen viste til at en lovfesting ikke vil hjelpe noe særlig, ettersom det er praksis som er problemet. Som nevnt innledningsvis tror nemlig et flertall av arbeidstakere at lojalitetsplikten rekker lengre enn den faktisk gjør, noe som medfører at arbeidstakere av eget initiativ begrenser sin deltakelse i den offentlige debatten mer enn de behøver.<sup>147</sup> Dette er problematisk i forhold til ytringsfrihetens formål om å verne om demokratiet og bidra til å fremme sannheten, ved at den åpne offentlige debatten svekkes.

De uklare grensene knyttet til lojalitetsplikten og ytringsfriheten synes spesielt problematisk i lys av den økende utbredelsen i bruken av sosiale medier i samfunnet, som den enkelte borger i utgangspunktet ikke har fått noen opplæring i bruken av. For å sikre forutberegnelighet og rettferdighet overfor arbeidstaker i disse tilfellene vil det kunne være hensiktsmessig å eksempelvis de lege ferenda lovfeste et krav for arbeidsgiver til å ha klare retningslinjer for bruk av sosiale medier nedfelt i arbeidskontrakten. Norsk Folkehjelp har eksempelvis utarbeidet slike retningslinjer som gjelder for alle deres ansatte.<sup>148</sup> På denne måten vil det være mye enklere for arbeidstaker å vite hva man kan ytre seg om og ikke, og i hvilke tilfeller ytringer fremsatt i eget navn likevel kan assosieres eller identifiseres med arbeidsgiver. Ytringsfrihetskommisjonen foreslår i sin utredning å legge inn et nytt punkt til aml. § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet om at «arbeidsgiver skal legge til rette for et godt ytringsklima».<sup>149</sup> Ifølge kommisjonen vil dette bidra til en presisering av lovformålet for arbeidsgiver, og forplikte bedriften til å ta dette med som et fast punkt i arbeid med arbeidsmiljø, og som en del av årlige medarbeiderundersøkelser.<sup>150</sup> Kommisjonen oppfordrer også arbeidsgiver til å være bevisst disse utfordringene ved utarbeidelsen av egne veiledere og retningslinjer.<sup>151</sup> I lys av det overnevnte synes dette å være hensiktsmessige tiltak for å styrke

---

<sup>145</sup> NOU 1999: 27 pkt. 6.2.4.1.

<sup>146</sup> NOU 2022: 9 pkt. 15.6.1.2.

<sup>147</sup> pkt. 15.4.5.

<sup>148</sup> Tilgjengelig på internett: <https://folkehjelp.no/files/retningslinjer-some.pdf> (Lastet ned 26.10.2022).

<sup>149</sup> NOU 2022: 9 pkt. 15.7.

<sup>150</sup> pkt. 15.6.1.1.2.

<sup>151</sup> pkt. 15.6.1.4.

forutberegneligheten med hensyn til hva arbeidstaker kan foreta seg på fritiden uten å opptre illojalt overfor arbeidsgiver.

En annen utfordring knyttet til å ivareta hensynet til forutberegnelighet vi står overfor i fremtiden er den nevnte økte fremveksten av fleksibilitet i arbeidsforholdet, for eksempel gjennom den økte bruken av hjemmekontor. Denne fleksibiliteten vil skape utfordringer knyttet til å skille mellom hva som er arbeidstid og hva som er fritid, som igjen vil få betydning for arbeidstakers handlingsrom og lojalitetsplikts rekkevidde. Dersom dette skillet viskes ut ytterligere vil det kunne oppstå en uregulert gråsoner mellom de rettslige definisjonene av arbeidstid og arbeidsfri. Dette taler også for at det vil være nødvendig med klarere retningslinjer for hva som anses som brudd på lojalitetsplikten.

# 8 Kilderegister

## 8.1 Norske lover

Grunnloven (1814). Kongeriket Norges Grunnlov. (LOV-1814-05-17).

Arbeidsmiljøloven (1977). Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. (LOV-1977-02-04-4)  
[opphevet].

Tjenestemannsloven (1983). Lov om statens tjenestemenn m.m. (LOV-1983-03-04-3)  
[opphevet].

EØS-loven (1992). Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (LOV-1992-11-27-109).

Menneskerettsloven (1999). Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett. (LOV-1999-05-21-30).

Straffeloven (2005). Lov om straff (LOV-2005-05-20-28).

Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62).

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (LOV-2017-06-16-51).

Statsansatteloven (2017). Lov om statens ansatte mv. (LOV-2017-06-16-67).

## 8.2 Lovforarbeider og stortingsdokumenter

### 8.2.1 Proposisjoner til Stortinget

Ot.prp. nr. 45 (2002-2003) om lov om endring I menneskerettsloven mv. (innarbeiding av barnekonvensjonen i norsk lov). Justis- og beredskapsdepartementet.

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

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

Prop. 53 L (2012-2013) om lov om endringer i straffeloven 1902 mv. (offentlig sted, offentlig handling m.m.) Justis- og beredskapsdepartementet.

Prop. 94 L (2016-2017) om lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven). Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Prop. 80 L (2019-2020) om lov om Etterretningstjenesten (etterretningstjenesteloven). Forsvarsdepartementet.

Prop. 14 L (2022-2023) om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern). Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

## **8.2.2 Norges offentlige utredninger**

NOU 1999: 27 «Ytringsfrihed bør finde Sted» – Forslag til ny Grunnlov § 100.

NOU 2022: 9 En åpen og opplyst samtale: Ytringsfrihetskommisjonens utredning.

## **8.2.3 Stortingsmeldinger**

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

## **8.2.4 Stortingsrapporter**

Dokument 16 (2011-2012) Rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven.

## **8.3 Norsk rettspraksis og forvaltningspraksis**

### **8.3.1 Høyesterettsavgjørelser**

Rt-1959-900.

Rt-1977-902.

Rt-1979-770.

Rt-1980-52.

Rt-1982-1729.

Rt-1984-1058.

Rt-1988-1188.

Rt-1990-607.

Rt-1992-1023.

Rt-1996-1401.

Rt-1997-1128.

Rt-2000-1602.

HR-2001-956.

Rt-2003-1614.

Rt-2005-518.

Rt-2005-833.

Rt-2005-1811.

Rt-2009-685.

HR-2017-2479-A.

HR-2018-492-U.

HR-2018-1036-A.

HR-2021-605-A.

HR-2021-2389-A.

### **8.3.2 Lagmannsrettsavgjørelser**

RG-1995-887.

RG-1996-454.

LG-1997-79-2.

RG-1998-86.

RG-2002-780.

RG-2003-268.

LA-2009-189015-2.

LH-2014-161428.

2019-2016-78074.

LB-2017-35146.

LB-2017-45903.

LA-2018-13876.

LB-2018-186121.

LB-2019-6469.

### **8.3.3 Forvaltningspraksis**

SOM-2018-4777.

## 8.4 Internasjonale kilder

### 8.4.1 Konvensjoner

Convention of the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950 (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen).

International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights, 16. Desember 1996 (Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter).

### 8.4.2 Folkerettslige avtaler

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), 2. mai 1992.

### 8.4.3 EU-rett

Europaparlaments- og Rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida.

### 8.4.4 EMD-praksis

*Vogt mot Tyskland* [GC], no. 17851/91, ECHR 26.09.1995.

*Fuentes Bobo mot Spania* [J], no. 39293/98, ECHR 29.02.2000.

*Pay mot Storbritannia* [J], no. 327927/05, ECHR 16.09.2008.

*Heinisch mot Tyskland* [J], no. 28274/08, ECHR 21.07.2011.

*Guja mot Moldova no. 2* [J], no. 1085/10, ECHR 27.02.2018.

*Gawlik mot Liechtenstein* [J], no. 23922/19, ECHR 16.02.2021.

### 8.4.5 Avgjørelser fra EU-domstolen

Sak C-151/02 fra 09.09.2003, Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger. ECLI:EU:C:2003:437.



### 8.4.6 Avgjørelser fra EFTA-domstolen

Sak E-19/16 fra 27.11.2017, Thorbjørn Selstad Thue og Politiets Fellesforbund mot Den norske stat. 62016EJ0019.

## 8.5 Litteratur

### 8.5.1 Bøker

Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 4. utg., Fagbokforlaget 2015.

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 4. utg., Universitetsforlaget 2015.

Fanebust, Arne, *Offentlig arbeidsrett: Rettigheter og plikter. Tilsetting og opphør*, 1. utg., Universitetsforlaget 2018.

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold: Styringsrett og arbeidsplikt*, 2. utg., Universitetsforlaget 2016.

Mesel, Terje og Leer-Salvesen, Paul (red.), *Moralske borgere – refleksjoner over etikk og samfunn*, Portal forlag 2016.

Skarning, Nikolay, *Oppsigelse ved mangelfull arbeidsytelse eller illojalitet*, 1. utg., Universitetsforlaget 2021

Skjønberg, Alexander S., Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne J., *Arbeidsrett: Individuelle og kollektive emner*, 3. utg., Gyldendal juridisk 2022.

Storeng, Nils H. mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget 2020.

Woxholth, Geir, *Avtalerett*, 6. utg., Gyldendal akademisk 2006.

### 8.5.2 Artikler

Elvestad, Maren, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt.» *Tidsskrift for Arbeidsrett* vol. 8 nr. 3-4 2021, s. 130-142.

Fougner, Jan, «Avslutning av arbeidsforhold – vilkåret om saklig grunn.» *Tidsskrift for Arbeidsrett* vol. 12 nr. 1 2015, s. 147-157.

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

### 8.5.3 Undersøkelser og rapporter

EURES (European Employment Services), *Fremtidens arbeidsliv er hybrid: en blanding av arbeids fra forskjellige steder*, 2021, [https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04\\_no](https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04_no). (Lastet ned 27.11.2022).

IPSOS, *Ipsos SoMe-tracker Q3'22*, <https://www.ipsos.com/nb-no/ipsos-some-tracker-q322>. (Lastet ned 29.11.2022).

Likestillings- og diskrimineringsombudet, *Hatefulle ytringer i offentlig debatt på nett*, 2018, <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/rapporter/hatefulle-ytringer/hatefulle-ytringer-pa-nett/>. (Lastet ned 11.10.2022).

SD Worx, *Ny undersøkelse: Seks av ti nordmenn sjekker e-post etter arbeidstid*, 2021, <https://sdworx.no/nyheter/ny-undersokelse-seks-av-ti-nordmenn-sjekker-e-post-etter-arbeidstid/>. (Lastet ned 25.10.2022).

### 8.5.4 Kommentarlitteratur

Borgerud, Moen Ingeborg og Løwenborg, Agathe. «Statsansatteloven: kommentarutgave.» I *Juridika.no* 2021 hentet 02.12.2022.

Emberland, Marius. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2022) hentet 06.12.2022.

Fougner, Jan mfl. «Arbeidsmiljøloven: kommentarutgave.» I *Juridika.no* 2022 hentet 02.12.2022.

Gaard, Espen. «Kommentar til statsansatteloven.» I *Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata* (2020) hentet 06.12.2022.

Hotvedt, Marianne. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven.» I *Lovdata Pro* (2022) hentet 02.12.2022.

Lilli, Marco. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven.» I *Lovdata Pro* (2021) hentet 02.12.2022.

Sandvig, Jenny. «Karnov lovkommentar til EMK.» I *Lovdata Pro* (2021) hentet 08.12.2022.

Van Den Heuvel, Andreas. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2021) hentet 02.12.2022.

Våg, Lasse Gommerud. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2022) hentet 02.12.2022.

## **8.6 Annet**

Norsk Folkehjelp: Retningslinjer for bruk av sosiale medier, <https://folkehjelp.no/files/retningslinjer-some.pdf>. (Lastet ned 26.10.2022).