

# **Arbeidsgivers adgang til oppsigelse og avskjed på grunn av ansattes ytringer på fritiden**

**Kandidatnummer 107**

**Antall ord: 14270**



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2023

|   |       |
|---|-------|
| Innholdsfortegnelse.....                                    | s. 2  |
| 1 Innledning.....   | s. 4  |
| 1.1 Tema for oppgaven.....                                  | s. 4  |
| 1.2 Rettskildebildet.....                                   | s. 5  |
| 2 Begrepsavklaring.....                                     | s. 7  |
| 2.1 Arbeidstakers lojalitetsplikt.....                      | s. 7  |
| 2.2 Begrepene arbeidstid og fritid i arbeidsmiljøloven..... | s. 8  |
| 2.3 Offentlige ytringer.....                                | s. 9  |
| 2.4 Private ytringer.....                                   | s. 10 |
| 3 Generelle utgangspunkt.....                               | s. 11 |
| 3.1 Stillingsvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7.....         | s. 11 |
| 3.1.1 Generelt om stillingsvernet.....                      | s. 11 |
| 3.1.2 Saklig grunnlag.....                                  | s. 12 |
| 3.1.3 Faktisk og forsvarlig grunnlag.....                   | s. 12 |
| 3.2 Terskelvurderingen.....                                 | s. 13 |
| 3.3 Skjønnsmessig interesseavveining.....                   | s. 14 |
| 3.4 Spesielle hensyn for arbeidstakers ytringsfrihet.....   | s. 15 |
| 4 Momentene i vurderingen.....                              | s. 17 |
| 4.1 Arbeidstakers grunnlag for ytringen.....                | s. 17 |
| 4.2 Skadepotensiale.....                                    | s. 18 |
| 4.3 Ytringens form og innhold.....                          | s. 19 |
| 4.3.1 Offentlige ytringer.....                              | s. 19 |
| 4.3.2 Private ytringer.....                                 | s. 23 |
| 4.4 Mottakerkrets.....                                      | s. 24 |
| 4.5 Allmenhetens interesse.....                             | s. 25 |
| 4.6 Arbeidstakerens stilling og posisjon.....               | s. 26 |
| 4.7 Identifikasjonsfare.....                                | s. 30 |
| 4.8 Den ansattes formål med ytringen.....                   | s. 31 |
| 4.9 Om ytringen er i tråd med arbeidsreglementet.....       | s. 32 |

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 5 Oppsummering..... | s. 33 |
| Kilderegister.....  | s. 35 |

# 1 Innledning

## 1.1 Tema for oppgaven

Noe av det som definerer oss som mennesker, er at vi er i stand til å formulere ytringer på en måte som kan kommunisere våre tanker, følelser og behov til andre mennesker. Våre ytringer er derfor et uttrykk for hvem vi er, og en nødvendighet for å skape og opprettholde relasjoner til og med andre mennesker. Hva vi kan forvente av andre og hva de kan forvente av oss, påvirkes og uttrykkes av ytringer. Ytringer utgjør derfor en stor del av hvem vi er. Arbeidet vårt er også en stor del av identiteten vår, og det bestemmer i stor grad vår økonomiske sikkerhet og status. Hvordan ytringene våre kan påvirke arbeidsforhold er derfor av stor betydning både for enkeltmennesket og for samfunnet. I motsetning til i tidligere tider, lever vi i økende grad et liv i offentligheten. Ikke minst har innføringen av sosiale medier påvirket måten vi kommuniserer og ytrer oss på. Sosiale medier har også utvidet kretsen mennesker vi forholder oss til i det daglige, slik at ytringene i større grad har et offentlig preg. Skillet mellom offentlige og private ytringer er derfor i dag mindre klart enn før.

I vurderingen av om arbeidsgiver har adgang til å reagere på ytringer, er det av stor betydning om ytringen er fremsatt i arbeidstiden eller på fritiden. Hovedregelen er at arbeidstakeren selv rår over sin egen fritid og at arbeidstiden er bundet til arbeidsgiver. Grensen mellom arbeid og fritid er imidlertid ikke klar, men beror på en konkret vurdering (se kapittel 3). Den ulovfestede lojalitetsplikten kan sette grenser for hva og hvordan den ansatte kan ytre seg, også utenfor arbeidstid. Lojalitetsplikten gjelder for både offentlige og private ytringer og momentene er i stor grad de samme selv om de slår ulikt ut.

Arbeidsgivers sanksjonsmuligheter inkluderer både mindre inngripende sanksjoner som endring av arbeidsoppgaver, overføring til en annen stilling, advarsel og mer inngripende som oppsigelse og avskjed. Hvilken sanksjon arbeidsgiver kan vedta er blant annet avhengig av hvor alvorlig forholdet er sett opp mot lojalitetsplikten, samt de ulike interessene som gjør seg gjeldende i hver enkelt sak. I oppgaven vil jeg først og fremst fokusere på de mer inngripende sanksjonene oppsigelse og avskjed fordi det er her konsekvensene av feil er størst.

Stillingsvernet for ansatte er i dag sterkt, og det skal generelt mye til for at arbeidsgivere har anledning til å både vedta oppsigelse og avskjed av sine ansatte. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (aml.) § 15-7 hjemler arbeidsgivers adgang til å beslutte oppsigelse av ansatte. I bestemmelsens første ledd fremgår det at oppsigelser må være «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». Ordlyden av «arbeidstakers forhold» er vag og skjønnsmessig og indikerer kun at ulike grunnlag knyttet til arbeidstakeren kan være relevante. Ansattes ytringer er et forhold som er knyttet til arbeidstaker, og kan dermed gi grunnlag for opphør av arbeidsforhold. Ytringer kan videre gi grunnlag for avskjed etter aml. § 15-14 første ledd. Vilkåret er at den ansatte har gjort seg «skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen». Ordlyden av grovt» og «vesentlig» i § 15-14 viser at det er

høyere terskel enn oppsigelse etter § 15-7 som kun krever saklig grunn.<sup>1</sup> Avskjed medfører at den ansatte blir fratatt arbeidsplikten umiddelbart og de økonomiske og sosiale konsekvensene er dermed større enn for oppsigelser. Terskelen er av den grunn høyere for avskjed.

Kyrre Eggen tillegger ansattes usikkerhet rundt grensene for lojalitetsplikten en stor del av ansvaret for ansattes ytringsvegring, i tillegg til sosiale forhold som muligheten for forfremmelse og belønning. Han fremhever videre at arbeidstakere har lite å tape på å ikke benytte ytringsfriheten ved at man sjelden får kritikk for å ikke ha uttalt seg.<sup>2</sup> Han peker også på at både lojalitetsplikten og ytringsfriheten er relative størrelser og at grensen må trekkes opp i hvert enkelt tilfelle. Det er derfor vanskelig å forutse for ansatte når en ytring er lojal og når den ikke er det.

Det kan likevel trekkes opp noen generelle holdepunkt for hvor grensen går for ansattes ytringer ut fra rettspraksis. I denne oppgaven forsøker jeg å trekke grensen for når arbeidsgiver kan reagere med oppsigelse eller avskjed av arbeidskontrakten på grunnlag av både private og offentlige ytringer fremsatt på fritiden. Mange av de samme momentene gjør seg gjeldende både for private og offentlige ytringer, og skillet er heller ikke klart mellom de to (se punkt 2.3-2.4).

Innledningsvis vil jeg kort gå inn på rettskildebildet (punkt 1.2), samt avklare noen begrep i kapittel 2 som er relevant for oppgaven. Deretter går jeg gjennom noen generelle utgangspunkt for stillingsvernet og vurderingen etter aml. § 15-7 i kapittel 3, før jeg går inn på de ulike momentene som gjør seg gjeldende i kapittel 4. Til slutt vil jeg komme med noen avsluttende bemerkninger i kapittel 5.

## 1.2 Rettskildebildet

Det rettslige grunnlaget for arbeidsforholdet er arbeidsavtalen, som stifter rettigheter og plikter for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Mange av rettighetene og pliktene i arbeidsforholdet er lovfestet i arbeidsmiljøloven, som angir et minstemål av rettigheter for arbeidstakerne, jf. aml. § 1-9. Vurderingen av om det foreligger grunnlag for oppsigelse og avskjed tar derfor utgangspunkt aml. §§ 15-7 og 15-14, i tillegg til at avtalen mellom partene er av betydning.

Aml. § 15-7 er en videreføring av § 60 i den nå opphevede Lov 04. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven).<sup>3</sup> Jeg vil derfor gå inn på noe rettspraksis etter den gamle bestemmelsen der dette er relevant. Det samme er tilfelle for § 15-14, som er en videreføring av den opphevede § 66.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Vilkåret «saklig begrunnet» omtales ofte som `saklig grunn` både i juridiske kilder og i dagliglivet

<sup>2</sup> Kyrre Eggen, *Ansattes ytringsfrihet – Rettslige bånd eller gyldne lenker?* Arbeidsrett Vol 1, nr. 1 2004, side 22

<sup>3</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 335

<sup>4</sup> Ibid. side 338

Arbeidsmiljøloven gjelder i henhold til § 1-2 for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Arbeidstakere er i § 1-8 definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Bestemmelsen skiller ikke mellom ansatte i offentlig og privat sektor.

For offentlig ansatte gjelder i tillegg til arbeidsmiljøloven, lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) for arbeidstakere i staten, jf. Statsansatteloven § 1. Loven har en egen bestemmelse for oppsigelse av ansatte på grunn av arbeidstakers eget forhold i § 20, der et av de alternative kriteriene for oppsigelse er at den ansatte har krenket sine tjenesteplikter. Etter bestemmelsens forarbeid inkluderer dette både brudd på lojalitetsplikten og utilbørlig atferd,<sup>5</sup> og det vil derfor være relevant å se til rettspraksis tilknyttet både statsansatteloven § 20, og dens forgjenger lov 4. mars 1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) § 10. I noen tilfeller vil det foreligge ulike hensyn for statsansatte, dette vil bli kommentert underveis når det er aktuelt.

Det er også relevant å se til noe praksis knyttet til varslingstilfellene etter reglene i aml. kapittel 2A. Varsling innebærer at en arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten, for eksempel ulovlig eller uetisk praksis på arbeidsplassen.<sup>6</sup> Mange av de momentene og hensyn som gjør seg gjeldende i varslingstilfellene er også relevante for andre offentlige ytringer. Varsel som ikke vernes av varslingsreglene vil også kunne medføre at arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige den ansatte etter aml. §§ 15-7 og 15-14.

Spørsmålet om arbeidsgivers adgang til å si opp ansatte på grunn av ansattes ytringer er i liten grad behandlet av høyesterett, og det er derfor nødvendig å gå gjennom en del underrettspraksis. Sivilombudsmannen har også kommet med flere uttalelser som er av betydning for spørsmålet, i tillegg til at det er skrevet om i juridisk teori. Underrettspraksis og sivilombudsmannsuttalelser har ikke selvstendig vekt, men har argumentasjonsverdi fordi det kan gi anvisning på hvordan de ulike momentene vil bli vurdert i domstolene. Argumentasjonsverdien av underrettspraksisen styrkes der flere avgjørelser vurderer det samme momentet på tilsvarende måte.

Spørsmålet om grensen for ansattes ytringer er i liten grad behandlet i domstolene. Det er derfor nødvendig å se til rettspraksis for liknende tilfeller. Dette gjelder spesielt for private ytringer, der det vil bli nødvendig å se på spørsmålet i lys av rettens vurderinger av liknende tilfeller som for eksempel utilbørlig atferd.

For ytringer som har en side til ytringsfriheten, har konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, Roma 4. november 1950 (EMK) art. 10 betydning. Konvensjonen er inntatt i lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) I henhold til menneskerettsloven § 3, jf. § 2 har konvensjonen forrang over annen norsk lov ved motstrid. Praksis fra den Europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) angående EMK art. 10 er derfor av betydning for problemstillingen. I tillegg må grensen for ansattes ytringsfrihet

---

<sup>5</sup> Prop.94 L (2016-2017) side 212

<sup>6</sup> Aml. § 2 A-1

vrderes ut fra lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven) § 100 om ytringsfrihet.

For ansatte tillitsvalgte må offentlige ytringer vurderes både opp mot ytringsfriheten og retten til forenings- og forsamlingsfrihet etter grl. § 101, jf. EMK art. 11. Tillitsvalgte er valgt for å ivareta de ansattes interesser. I mange tilfeller er det forventet at tillitsvalgte ytrer seg for å ivareta de ansattes interesser. Den tillitsvalgte vil dermed oftere enn de øvrige ansatte stå i en posisjon der grensen mellom ytringen og lojalitetsplikten til arbeidsgiver står i spenn. Retten til forenings- og forsamlingsfrihet skal ivareta tillitsvalgte slik at de kan fremme de ansattes perspektiv uten å frykte sanksjoner fra arbeidsgiver.

Utilbørlige ytringer har en side til retten til privatliv etter grl. § 102, jf. EMK art. 8, og medfører at arbeidsgivers mulighet til å gripe inn overfor private ytringer må ses opp mot den ansattes rett til privatliv. I rettspraksis er ikke det ikke fremhevet eksplisitt at arbeidsgivers rett til å gripe inn i de ansattes privatliv har en side til retten til privatliv. Dette følger imidlertid implisitt av den høyere terskelen for å reagere på atferd i de ansattes privatsfære, samt at det stilles strenge krav om skadepotensiale og tilknytning mellom hendelsen og virksomheten.

## 2 Begrepsavklaring

### 2.1 Arbeidstakers lojalitetsplikt

Arbeidstakers lojalitetsplikt har sitt grunnlag i arbeidskontrakten og arbeidsforholdet. Begrunnelsen for plikten ligger i at arbeidsforholdet, som i andre kontraktsforhold, forutsetter gjensidig tillit mellom partene.<sup>7</sup> Virksomheten er i tillegg avhengig av at arbeidstakerne opptre lojalt mot arbeidsgiver for å ivareta virksomhetens interesser og omdømme. Høyesterett har omtalt denne plikten som en «alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold».<sup>8</sup> Lojalitetsplikten er altså en allmenn plikt som gjør seg gjeldende i alle ansettelsesforhold.

Lojalitetsplikten gjelder for begge parter i ansettelsesforholdet, men spørsmål om pliktens grenser vil oftest komme på spissen for arbeidstakers vedkommende.<sup>9</sup> Det er imidlertid slik at ansatte i ledende stillinger vil ha en strengere lojalitetsplikt enn andre i mer underordnede stillinger fordi ledere i større grad fremstår som representant for virksomheten.<sup>10</sup> I rettspraksis er den strengere grensen for ledere begrunnet med at ansatte i ledende stillinger har større behov for å fremme tillit, samt signaleffekten ved lederes handlinger overfor de ansatte.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Jakhelln. side 303

<sup>8</sup> Rt-1990-607 på side 614

<sup>9</sup> Alexander Ness Skjønberg, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2022, Gyldendal Norsk Forlag AS, side 244

<sup>10</sup> Rt-1990-607, side 614

<sup>11</sup> Rt-1997-1128, side 1133

Lojalitetsplikten har både en positiv og en negativ side. Det positive aspektet medfører en plikt for den ansatte til å handle i arbeidsgivers interesse, mens den negative siden krever at arbeidsgiver avstår fra handlinger som kan skade arbeidsgivers interesser.<sup>12</sup> Brudd på taushetsplikten eller forbindelser med konkurrerende virksomheter er eksempler for forhold som utfordrer eller kan medføre brudd på den negative lojalitetsplikten.

Lojalitetsplikten gjør seg gjeldende både i og utenfor arbeidstiden. Terskelen for hva som kan anses som illojal opptreden vil naturligvis være høyere utenfor arbeidstiden, men også her stilles det krav om at arbeidstakere ikke påfører virksomheten skade. Av forhold som kan utfordre lojalitetsplikten utenfor ordinær arbeidstid, er yringsfriheten av særlig interesse. Å trekke grensen mellom lojalitetsplikten og den ansattes yringsfrihet blir stadig viktigere ettersom samfunnet utvikler seg i en retning der stadig flere har mulighet til å delta i det offentlige ordskiftet. Grensen relaterer seg ikke kun til arbeidsforholdet, men også til samfunnet og synet på arbeidstakers stilling i samfunnet og arbeidslivet.<sup>13</sup>

## 2.2 Begrepene arbeidstid og fritid i arbeidsmiljøloven

Sentralt for denne oppgaven er skillet mellom arbeid og fritid. Arbeidsmiljølovens legaldefinisjon i § 10-1 (1) skiller mellom arbeid og arbeidsfri og bruker dermed ikke begrepet fritid. Arbeidsfri forstås imidlertid ut fra en naturlig språklig forståelse som tid man ikke arbeider og er dermed et synonym til fritid. I oppgaven bruker jeg begrepet fritid fordi det sammenfaller best med dagligtalen.

Arbeidstid defineres i § 10-1 (1) som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Arbeidsfri beskrives motsetningsvis som «den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver». Ordlyden av både begrepet «arbeidstid» og at arbeidstakeren «står til disposisjon for arbeidsgiver» tilsier at kjernen i arbeidstidsbegrepet er den tiden arbeidstaker får betalt for å arbeide eller for å være tilgjengelig for arbeidsgiver. Arbeidsfri, eller den ansattes fritid, er dermed den tiden arbeidstaker ikke står til arbeidsgivers rådighet.

Videre slår forarbeidene fast at arbeidstiden er knyttet til utførelsen av forpliktelsene i arbeidsavtalen.<sup>14</sup> Det er imidlertid ikke et krav at arbeidstaker har arbeidsoppgaver i tidsrommet, men at arbeidstakeren står til arbeidsgivers rådighet i henhold til arbeidsavtalen.<sup>15</sup> Reisetiden til og fra arbeidet utenfor ordinær arbeidstid faller dermed i utgangspunktet utenfor definisjonen. Dette utgangspunktet fikk gjennomslag i Kårstødommen, hvor retten kom til at reisetiden fra ytterporten på anlegget og til fremmøtestedet ikke var å anse som arbeidstid.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Skjønberg, side 244-245

<sup>13</sup> Jakhelln, side 305

<sup>14</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), side 315, jf. Rt-2001-418

<sup>15</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), side 315

<sup>16</sup> Rt-2001-418 (Kårstø)



Grensetilfeller, som for eksempel lengre reiser utenfor ordinær arbeidstid, skal vurderes konkret. I henhold til forarbeidene skal det legges avgjørende vekt om arbeidstaker er pålagt å oppholde seg på et bestemt sted eller, er pålagt plikter i henhold til arbeidsavtalen.<sup>17</sup>

Definisjonen av arbeidstid i § 10-1 (1) er en del av implementeringen av rådsdirektiv 2003/88/EF (arbeidstidsdirektivet) og skal i henhold til presumsjonsprinsippet tolkes på samme måte.<sup>18</sup> HR-2018-1036-A omhandlet arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven i lys av arbeidstidsdirektivet. Retten viste til en rådgivende uttalelse fra EFTA-domstolen om at vurderingen tar utgangspunkt i tre hovedpunkter. Disse elementene innebærer en konkret vurdering av den aktuelle tiden sett opp mot forpliktelsene i arbeidsavtalen. Kort sagt vil det anses som reisetid dersom reisen er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene i henhold til arbeidsavtalen, selv om reisetiden er utenfor ordinær arbeidstid.<sup>19</sup>

Dommen medfører ikke en rettsendring fra Kårstø-dommen som gjaldt reisetid til og fra det faste arbeidsstedet, men synliggjør at det skal foretas en konkret vurdering av det aktuelle tidsrommet sett opp mot arbeidsavtalens forpliktelser. En mer inngående utgreiing av skillet mellom arbeidstid og fritid er det imidlertid ikke rom for innen oppgavens ordgrense.

### 2.3 Offentlige ytringer

For offentlige ytringer trekkes grensen for den ansattes ytringsfrihet mellom arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt og ytringsfriheten etter Grunnloven § 100. Grensen settes ut fra en vurdering av de faktiske forhold og hvilke hensyn som gjør seg gjeldende i den enkelte sak. Generelt sett er det nok fremdeles slik at mange arbeidsgivere trekker grensen for arbeidstakers ytringsfrihet for snevert, da det er en tendens at lojalitetsplikten gis for stor betydning.<sup>20</sup> Det kan dermed tenkes at mange arbeidsgivere har for lite bevissthet rundt at offentlige ytringer ikke er et spørsmål om ytringen er lojal eller illojal, men om den er vernet av ytringsfriheten selv om den kan anses som illojal.<sup>21</sup>

Når grensen skal trekkes opp er det viktig å huske på at ytringsfriheten er grunnlovsfestet og at det derfor er begrensninger i ytringsfriheten som må begrunnes. I tillegg har ytringsfriheten en internasjonal side, ved at staten har forpliktet seg til å ivareta innbyggernes ytringsfrihet i både den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) art. 10, og Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter (FN-SP) art. 19. Både EMK og FN-SP gjelder som norsk lov, og har forrang ved motstrid mellom nasjonale regler og konvensjonsforpliktelsene, jf. menneskerettighetsloven § 3, jf. § 2.

Konvensjonsbestemmelsene er kun forpliktende for staten, men gjennom grunnlovsfestningen i § 100 gjelder ytringsfrihetsvernet både mellom stat og individ, og mellom private. Både offentlige og private arbeidsgivere er dermed forpliktet til å ivareta de ansattes ytringsfrihet, og til å ikke gripe inn i den med mindre gode grunner taler for det.

---

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid side 151-152

<sup>19</sup> HR-2018-1036-A, avsnitt 57-60.

<sup>20</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005) punkt 11.2

<sup>21</sup> Eggen, side 22

Grunnloven gir altså et bredere vern for ytringsfriheten enn konvensjonene.<sup>22</sup> Det er imidlertid sikker rett at konvensjonene og praksis fra EMK er av stor relevans for tolkningen av ytringsfriheten etter grunnloven.

Kjerneområdet for ytringsfriheten er den offentlige debatten som skal ivareta og opprettholde vårt frie og demokratiske samfunn. Spesielt viktig har dette blitt de senere årtiene ettersom vi for lengst har utviklet oss fra et homogent samfunn til et mangfoldig samfunn sammensatt av ulike kulturer og perspektiv. For å sikre et reelt demokrati er det viktig å sikre at alle har den samme muligheten til å delta i samfunnsdebatten.

Både de internasjonale konvensjonene og Grunnloven § 100 legger opp til at ytringsfriheten kan begrenses under gitte omstendigheter. Dette er først og fremst nødvendig for å sikre at den enes ytringer ikke reduserer andres muligheten til å ytre seg. Det er også nødvendig å sette grenser for å sikre at ytringer ikke medfører skade. Både enkeltindivid, virksomheter og samfunnets interesser skal ivaretas.

De sterkeste inngrepene i ytringsfriheten finner vi i straffeloven som kriminaliserer enkelte typer ytringer blant annet mot utsatte grupper. Arbeidsmiljøloven setter på sin side begrensninger for de ansattes ytringsfrihet av hensyn til arbeidsgiver. Her er det ikke først og fremst enkeltgrupper som vernes på bakgrunn av kulturelle og historiske ulikheter, men arbeidsgivers legitime interesser. Slike interesser kan være for eksempel hensynet til bedriftens eksterne samarbeidspartnere eller de øvrige ansatte. Virksomhetens interesse i å fortsette med en uetisk eller ulovlig praksis vil derimot ikke være legitime interesser.

Bakgrunnen for begrensningen av arbeidstakers ytringsfrihet kan ses på som en motytelse mot at arbeidsgiver gir arbeidstaker lønn, meningsfullt arbeid og tilhørighet. Til gjengjeld skylder arbeidstaker sin lojalitet, og er dermed forpliktet til å ikke ytre seg på en måte som skader arbeidsgivers interesser unødvendig. Det er imidlertid ikke slik at arbeidstaker må avstå fra alle ytringer som skader eller kan skade arbeidsgivers interesser. Dette vil jeg gå nærmere inn på under punkt 4.2 om skadepotensiale.

## **2.4 Private ytringer**

Rent private ytringer er vernet av retten til privatliv. Det kreves derfor i utgangspunktet langt mer for at arbeidsgiver skal kunne gripe inn i ytringer fremsatt privat enn for offentlige ytringer. Skillet mellom offentlige og private ytringer er imidlertid ikke klart. Spesielt fremveksten av sosiale medier har flyttet mye av det som tidligere var rent private ytringer til offentlig tilgjengelige fora.

Ytringer i sosiale medier har ofte et muntlig preg, spesielt i det som oppleves som lukkede rom som for eksempel på Facebook. Slike ytringer kan likevel ha en langt større spredningsfare (punkt 4.4 om mottakerkrets) enn muntlige ytringer og kan derfor anses som offentlige. Det særpregede ved ytringer i sosiale medier er at de fremsettes overfor en stor

---

<sup>22</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 13

gruppe mennesker, selv om det ofte er personlige ting som formidles.<sup>23</sup> Annerledes vil det nok stille seg for private direktemeldinger mellom få personer, men også her er det større spredningsfare enn for muntlige ytringer på grunn av den skriftlige formen.

Retten til privatliv er hjemlet i grl. § 102 og EMK art. 8, jf. mrl. § 2, og i likhet med ytringsfrihetsvernet, er det begrensninger i retten til privatliv som må begrunnes. For rent private ytringer vil spørsmålet om sanksjoner fra arbeidsgiver sjelden komme på spissen verken i arbeidstiden eller på fritiden. Kravet er, i likhet med for offentlige ytringer, at ytringene medfører et skadepotensiale for arbeidsgivers interesser (se punkt 4.2). Ytringer som er utilbørlige eller trakasserende kan ha skadepotensiale for arbeidsgiver ved at de forårsaker skade eller negativ effekt på arbeidsmiljøet. Mobbing eller seksuell trakassering mellom ansatte kan ha påvirket både arbeidsmiljøet generelt og de utsatte ansatte ved at arbeidsdagen forstyrres eller forverres. På sikt kan dette få konsekvenser for de ansattes arbeid og øke sykefraværet.

Aml. § 4-3 stiller krav om at arbeidsgiver ivaretar det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder sørger for at arbeidstakerne ikke utsettes «for trakassering eller annen utilbørlig opptreden». Forarbeidene definerer trakassering som uønsket atferd som har den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet.<sup>24</sup> Bestemmelsen er ikke uttømmende, jf. ordlyden. Bestemmelsen har også en side til trakasseringsforbudet i lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 13, som det er foreslått at skal forstås på samme måte.<sup>25</sup>

Arbeidsgiver har dermed en plikt til å reagere på arbeidstakers ytringer dersom de er trakasserende eller utilbørlige, for å kunne ivareta arbeidsmiljøet og de ansatte. Utilbørlige eller trakasserende ytringer kan ha negative konsekvenser for de ansatte både når de er fremsatt i arbeidstiden og på fritiden. Grensen for når arbeidsgiver kan reagere på hendelser i de ansattes fritid settes derfor der ytringene har en slik negativ konsekvens for arbeidsplassen.

### **3 Generelle utgangspunkt**

#### **3.1 Stillingsvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7**

##### **3.1.1 Generelt om stillingsvernet**

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd kan arbeidstaker kun sies opp dersom det er «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». En naturlig forståelse av «saklig begrunnet» tilsier at arbeidsgiver må ha gode og relevante grunner for oppsigelsen. Det eksakte innholdet i vilkåret fremgår ikke av ordlyden, som har en generell utforming. I henhold til forarbeidet følger stillingsvernet retts- og samfunnsutviklingen og hva som er tilstrekkelig for å vedta oppsigelse vil derfor endres med tiden. I de senere årene

---

<sup>23</sup> Audun Olsen, *Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier*, side 254-255

<sup>24</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), side 325

<sup>25</sup> Prop.48 LS (2022-2023) på side 26. Forslaget er til komitébehandling per 07.04.2023

har rimelighetsbetraktninger kommet sterkere inn i vurderingen, og spesielt hensynet til arbeidstaker har fått en større rolle i vurderingen.<sup>26</sup>

Vurderingen tar utgangspunkt i ulike moment fremhevet i rettspraksis. Hvor stor vekt de ulike momentene har og hvilke moment som er relevante i det aktuelle tilfellet, vil imidlertid variere ut fra hva som er grunnlaget for oppsigelsen, samt de ulike hensyn som gjør seg gjeldende. Oppsigelse grunnet arbeidsgivers forhold, som nedbemanningsbehov, aktualiserer andre avveininger enn oppsigelse på grunn av arbeidstakers ytringer. Bestemmelsen legger altså opp til en konkret interesseavveining av de individuelle forholdene på både arbeidsgivers og arbeidstakers side.

I henhold til Nationaltheatret-dommen kan domstolene i oppsigelsessaker prøve både grunnlaget for oppsigelsen, om begrunnelsen er saklig og tilstrekkelig bred, samt om det i vurderingen har blitt tatt i betraktning de rimelighetshensyn som knytter seg til forhold på arbeidstakers side.<sup>27</sup> Domstolene kan altså overprøve alle vurderingene arbeidsgiver har foretatt, også de skjønsmessige, for å vurdere om det foreligger saklig grunnlag for oppsigelsen.

### **3.1.2 Saklig grunnlag**

Ut fra ordlyden i aml. § 15-7 er en av forutsetningene for at det skal foreligge en saklig grunn for en oppsigelse, er at begrunnelsen vedtaket er bygget på har et saklig grunnlag. Kravet innebærer at de forholdene man bygger vurderingene på ikke er usaklige eller utenforliggende. En forutsetning for at et forhold skal være saklig og relevant, er at det knytter seg til arbeidsforholdet. I teorien er det tatt til orde for at en forutsetning for saklighet er at forholdet må kunne føres tilbake til arbeidstakeren.<sup>28</sup> Oppsigelse kan altså ikke være begrunnet i forhold som ikke egentlig angår arbeidstakeren, men kun dens familie eller andre nærstående. Det ville vært usaklig å sanksjonere en ansatt på grunnlag av forhold han verken har skyld i eller kan råde over.

### **3.1.3 Faktisk og forsvarlig grunnlag**

Nært knyttet til kravet om et saklig grunnlag er kravet om at grunnlaget oppsigelsen bygger på må være tilstrekkelig og forsvarlig. I kravet ligger det at grunnlaget for oppsigelsen må være tilstrekkelig bevist slik at man kan ha tiltro til at oppsigelsen er bygget på korrekte og faktiske hendelser.<sup>29</sup> Rt-1999-184 (Naskeri) omhandlet tyveri på arbeidsstedet. Retten kom til at det ikke var grunnlag for å anse det påberopte forholdet for avskjed bevist. Den ansatte ble tatt på fersken i ett av tyveritilfellene og arbeidsgiver hadde dermed lagt til grunn at hun var ansvarlig for samtlige tyverier som hadde funnet sted. Det ene tyveriet hun ble tatt for utgjorde ikke et tilstrekkelig grunnlag for avgjørelsen og vedtaket om avskjed var derfor

---

<sup>26</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) på side 72

<sup>27</sup> Rt-1984-1058 (Nationaltheatret), side 1067

<sup>28</sup> Fanebust, side 80

<sup>29</sup> Nationaltheatret-dommen, side 1067

ugyldig. Avgjørelsen viser at grunnlaget for avgjørelsen må være korrekt og tilstrekkelig alvorlig for å kunne forsvare sanksjonen.

### 3.2 Terskelvurderingen

For at oppsigelse eller avskjed skal være en gyldig sanksjon må altså det aktuelle forholdet være alvorlig nok til at det fremstår som en rimelig reaksjon. Vurderingen oppsummeres i Pasientjournal-dommen som et spørsmål om det «foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse».<sup>30</sup> Saken omhandlet oppsigelse på grunn av urettmessig snoking i pasientjournal. Arbeidsgiver må altså kunne påvise at det foreligger et forhold som er så alvorlig at arbeidsforholdet bør kunne opphøre.

Videre fremgår det av Webredaktør-dommen at terskelen for å si opp ansatte er høy, og at arbeidsgiver må «kunne vise til gode grunner» for å si opp den ansatte. For oppsigelser knyttet til arbeidsgivers fritid «stilles særlig strenge krav».<sup>31</sup> Dommen omhandlet gyldigheten av en oppsigelse på grunnlag av at den ansatte var dømt for seksuelt krenkende uttalelser på nettet. Retten kom til at den ansatte hadde opptrådt lojalt overfor arbeidsgiver ved å informere om saken. Arbeidsgiver hadde på sin side brukt for lang tid på å reagere, og oppsigelsen var dermed ikke gyldig. Dommen viser at forholdet må ses vurderes ut fra hvor sterk tilknytning det har til arbeidet. Forhold som direkte angår arbeidet vil lettere nå opp til terskelen for å avslutte arbeidsforholdet enn om tilknytningen er svakere.

I LA-2004-8128 kom retten til at trakassering av en kollega på parkeringsplassen utenfor arbeidsstedet hadde en så sterk tilknytning til arbeidet at det ble ansett for å ha skjedd i direkte tilknytning til arbeidet. Retten kom til at trakasseringen ikke var alvorlig nok til å opprettholde vedtaket som avskjed, men at det var tilstrekkelig for oppsigelse. Dommen viser betydningen av forholdets tilknytning til arbeidet. Tilknytningen til arbeidsstedet er av betydning for hvor sterkt retten anser at forholdet har påvirket arbeidsmiljøet. I denne saken foregikk trakasseringen på arbeidsgivers parkeringsplass og påvirkningen på arbeidsmiljøet var derfor stor.<sup>32</sup>

Relasjoner mellom ansatte på fritiden vil også påvirke relasjonen de har i arbeidstiden. Det ville dermed vært urimelig overfor både kollegaer og arbeidsgiver om man ikke kunne ta tak i hendelser før de oppstår på arbeidsstedet eller i arbeidstiden. Vanskelige relasjoner mellom ansatte ville ellers kunne utvikle seg og bli enda vanskeligere å ta tak i. Rettspraksis gir dermed uttrykk for at arbeidsgiver ikke bare har anledning til, men også er forpliktet til å reagere på hendelser i de ansattes fritid dersom de medfører skadepotensiale for arbeidsmiljøet. Det eksisterer altså ikke et krav om at det aktuelle forholdet må ha skjedd på en arena som er tilknyttet arbeidsgiver.

For avskjed etter aml. § 15-14 er terskelvurderingen i stor grad den samme som for oppsigelse, men her er terskelen høyere. Dette kommer til uttrykk i bestemmelsens ordlyd,

---

<sup>30</sup> HR-2021-2389-A (Pasientjournal), avsnitt 41

<sup>31</sup> Rt-2009-685 (Webredaktør), avsnitt 52

<sup>32</sup> Se også blant andre 19-147419TVI-NERO og THOD-2020-94802 om forholdets tilknytning til arbeidsstedet

som krever at det aktuelle forholdet er et «grovt pliktbrudd» eller utgjør et «vesentlig mislighold» av arbeidsavtalens forpliktelser.

I LF-2013-74731 fant lagmannsretten at avskjed på grunnlag av et seksuelt overgrep mot en kollega var gyldig. Overgrepet fant sted hjemme hos den ene av kollegaene, men ble ansett som et så alvorlig tillitsbrudd at det var et vesentlig mislighold av arbeidskontrakten. Avgjørelsen viser at også forhold uten tilknytning til selve arbeidet kan ha en slik påvirkning på arbeidet og arbeidsmiljøet at arbeidsgiver har rett til å reagere.

Arbeidstakernes plikt til å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø for sine kollegaer er altså sentralt i vurderingen av om arbeidsgiver kan sanksjonere utilbørlige ytringer i den ansattes fritid. Terskelen for både oppsigelse og avskjed på arbeidsgivers fritid må ses i sammenheng med tilknytningen til arbeidet og forholdets alvorlighet.

### 3.3 Skjønnsmessig interesseavveining

Etter terskelvurderingen skal det foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering av de ulike interessene som gjør seg gjeldende i den aktuelle saken. De ulike interessene arbeidstaker og arbeidsgiver har i utfallet av saken skal veies opp mot hverandre. Denne vurderingen er formulert i den overnevnte Webredaktør-dommen som en vurdering av om «det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør».<sup>33</sup>

Arbeidsgivers interesse i å avslutte arbeidsforholdet må altså veies opp mot arbeidstakers interesse i å fortsettes arbeidsforholdet. På arbeidstakers side er relevante rimelighetshensyn ansattes alder og ansettelsestid i bedriften,<sup>34</sup> utdannelsesnivå,<sup>35</sup> om den ansatte har blitt tilbudt en annen stilling i virksomheten<sup>36</sup> og eventuell forsørgerbyrde.<sup>37</sup> Både forhold som direkte er knyttet til arbeidsforholdet og mer indirekte private forhold kan altså være relevante å ta i betraktning. Hvilken tyngde disse forholdene har vil i stor grad påvirkes av grunnlaget for oppsigelsen. Dersom oppsigelsen skyldes arbeidstakers handlinger vil det være lite rimelig å legge for stor vekt på arbeidstakers forhold fordi arbeidstaker selv er skyld i oppsigelsen.<sup>38</sup>

I interesseavveiningen er det også av betydning om arbeidsgivers sanksjon fremstår som en uforholdsmessig streng reaksjon.<sup>39</sup> Arbeidsgivers sanksjoner for arbeidstakers forhold må ut fra de ulike interessene partene har i saken fremstå som naturlige og rimelige.<sup>40</sup> Dette er en vurdering av arbeidsgivers reaksjon sett opp mot det aktuelle forholdet. Dersom en avskjed anses som en for streng reaksjon, vil retten ofte vurdere om det likevel er grunnlag for å

---

<sup>33</sup> Webredaktør-dommen, avsnitt 52

<sup>34</sup> Rt-1992-1023 (Flykaptein)

<sup>35</sup> 19-147419TVI-NERO

<sup>36</sup> HR-2019-928-A (Hurtigruten)

<sup>37</sup> Pasientjournal-dommen

<sup>38</sup> Rt-2001-1589

<sup>39</sup> Se blant andre Fanebust, side 109, HR-2021-2389-A avsnitt 41, Rt-2005-518 og Rt-2009-685

<sup>40</sup> Dette kan utledes av utgangspunktet for vurderingen slik det fremgår av Webredaktør-dommen, avsnitt 52

opprettholde beslutningen som oppsigelse.<sup>41</sup> Ved oppsigelser kan retten vurdere om en advarsel hadde vært en tilstrekkelig streng reaksjon.

### 3.4 Spesielle hensyn for arbeidstakers yringsfrihet

I tillegg til de overnevnte avveiningene av de ulike interessene, er det noen spesielle hensyn som gjør seg gjeldende når det aktuelle forholdet knytter seg til yringsfriheten.

Yringsfriheten er et grunnlovfestet prinsipp og begrensninger i den må derfor være godt begrunnet. Terskelen for at arbeidsgiver kan begrense ansattes yringsfrihet er av den grunn høy. De hensyn som yringsfriheten skal ivareta må veies opp mot hensynene bak lojalitetsplikten for å kunne sette grensene for arbeidstakers yringsfrihet. Hensynet til yringsfriheten skal være førende for vurderingen av hvor langt lojalitetsplikten rekke.<sup>42</sup> I henhold til grl. § 100 må begrensningen i den ansattes yringsfrihet være «relevant og saklig i det enkelte tilfelle og ikke gå lenger enn nødvendig».<sup>43</sup>

Videre må det foreligge en «vesentlig interesseovervekt i favør av arbeidsgivers interesser» for å begrunne begrensninger i arbeidstakers yringsfrihet.<sup>44</sup> Dette kravet om vesentlig interesseovervekt må ses i sammenheng med at yringsfriheten er en menneskerett som er en grunnleggende forutsetning for å ivareta et fritt og demokratisk samfunn. Yringsfriheten har også en langt høyere rettslig status enn den ulovfestede lojalitetsplikten.

Sivilombudsmannen har påpekt at det må foreligge en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser for at det skal være grunnlag for å reagere på yringer som er av allmenn interesse.<sup>45</sup> En slik skaderisiko er likevel ikke alltid tilstrekkelig for sanksjoneringsadgang. Sett hen til at yringsfriheten skal veie tyngre enn lojalitetsplikten kan også yringer som skader virksomheten måtte tillates. Sivilombudsmannen peker på at det må foretas en konkret vurdering mellom yringsfriheten og lojalitetsplikten, der arbeidsområdet, den ansattes stilling (punkt 4.6) og ytringens form (punkt 4.3) fremheves som noen av momentene av betydning.<sup>46</sup>

Når yringsfrihetens rekkevidde skal fastsettes har det i EMD-praksis blitt vektlagt hvilket arbeidsområde virksomheten har. I avgjørelsen *Rommelfanger mot den Føderale republikk Tyskland* ble det lagt avgjørende vekt på at ytringene stred mot kjerneverdier og formålet med virksomheten.<sup>47</sup> Saken omhandlet oppsigelsen av en lege som hadde ytret seg positivt om abort. Legen var ansatt på et sykehus som var driftet i henhold til katolske prinsipper, og ytringene stred dermed mot den katolske kirkens syn på abort. EMD la stor vekt på at arbeidsgiver hadde behov for at de ansatte opptre i samsvar med de katolske prinsippene for å kunne oppfylle samfunnsoppdraget sitt. En slik sammenheng mellom verdier, formålet med virksomheten og skadepotensiale, eksisterer for virksomheter som skal fremme

---

<sup>41</sup> Se blant annet LA-2004-8128

<sup>42</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 15-16

<sup>43</sup> Ibid. side 16

<sup>44</sup> Ibid. side 36

<sup>45</sup> SOM-2015-940

<sup>46</sup> SOMB-2006-12, side 82-83

<sup>47</sup> EMD *Rommelfanger mot den Føderale republikk Tyskland* [C], appl.no. 12242/86

rettighetene til en bestemt gruppe. En ansatt i Fri – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold som ytrer seg homofobisk, transfobisk eller liknende, vil dermed lettere anses for å ha ytret seg illojalt enn om en ansatt i en regnskapsbedrift ytrer det samme.

EMD har i flere saker lagt vekt på at sanksjoner mot ytringer kan ha en såkalt «chilling effect» på de øvrige ansattes ytringsfrihet. I EMDs avgjørelse *Baka mot Ungarn*,<sup>48</sup> ble lederen av Høyesterett oppsagt fra stillingen sin før den ordinære ansettelsesperioden hadde utløpt. Årsaken var at han hadde kommet med offentlige uttalelser om utviklingen av embetet. EMD kom til at oppsigelsen utgjorde et brudd på art. 10, og at sanksjonen hadde en avkjølende effekt på ytringsrommet til de øvrige ansatte ved at de ble avskrekket fra å ta del i den offentlige debatt om temaer som var tilknyttet arbeidet.<sup>49</sup>

I norsk rett har ikke den nedkjølende effekten blitt fremhevet som et viktig moment. Sivilombudsmannen har imidlertid uttalt at man som arbeidsgiver må være oppmerksom på måten man fremlegger uttalelser og råd knyttet til arbeidstakers ytringer som ikke bryter med lojalitetsplikten.<sup>50</sup> I den aktuelle saken var det ikke tvil om at arbeidstakeren hadde rett til å fremme kritikken mot arbeidsgiver, men kommunen mente det var uheldig at hun gjorde det offentlig. Uttalelsen viser at arbeidsgiver må være oppmerksom på å ikke opptre på en måte som reduserer de ansattes ytringsrom. Opplevelsen av ytringsrommet er førende for i hvilken grad ansatte velger å benytte ytringsfriheten sin. En lite gjennomtenkt håndtering fra arbeidsgivers side bidrar til å dempe arbeidstakers ytringsfrihet fordi det kan oppleves som en negativ reaksjon.

Ytringsfriheten er i stor grad påvirket av det faktiske ytringsrommet. Med ytringsrom mener jeg her de ansattes opplevde grenser for hvilke ytringer de er villige til å fremsette og ikke de rettslige grensene for ytringsfriheten. Sosiale begrensninger i ytringsrommet, som negative reaksjoner fra arbeidsgiver eller andre, har en svært dempende effekt på menneskers lyst til å fremme kritiske ytringer. Et redusert ytringsrom vil over tid kunne ha stor påvirkning på både den enkelte arbeidstaker, arbeidsmiljøet og for den generelle utviklingen i virksomheten. I likhet med ellers i samfunnet er man også i virksomheter avhengig av at ulike meninger og perspektiv kommer frem for å kunne finne frem til konstruktive og trygge løsninger. Dette tilsier at hensynet til arbeidstakernes ytringsrom kanskje bør være et mer uttalt moment også i norsk rett.

Arbeidsgivers adgang til å sanksjonere ansattes ytringer er med andre ord svært snever. Dette gjelder både for oppsigelse, avskjed og mildere sanksjoner som advarsler. Også illojale ytringer som skader virksomhetens legitime interesser vil i mange tilfeller ikke kunne medføre arbeidsrettslige sanksjoner. Ved vurderingen av om en ytring må tillates av hensyn til ytringsfriheten må det først vurderes om ytringen er lojal eller illojal overfor arbeidsgiver. En illojal ytring må deretter vurderes opp mot de interessene ytringsfriheten skal ivareta for å finne om den likevel må tillates.<sup>51</sup> Hensynet til arbeidstakeren selv, allmennhetens

---

<sup>48</sup> *Baka mot Ungarn* [GC], 23. juni 2016, appl. No. 20261/12

<sup>49</sup> Ibid. avsnitt 173

<sup>50</sup> SOM-2021-123

<sup>51</sup> Se blant annet Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 36, og Eggen, side 10, og side 16 flg.



interesse eller andre interesser ytringsfriheten skal ivareta, kan altså tilsi at ytringer som i seg selv er illojale likevel ikke kan sanksjoneres av arbeidsgiver.

## 4 Momentene i vurderingen

### 4.1 Arbeidstakers grunnlag for ytringen

Spørsmålet om en ytring er bygget på et faktisk og forsvarlig grunnlag inngår i vurderingen av om ytringen er illojal, og er først og fremst tilknyttet varslingssakene. Momentet er likevel relevant for oppgaven, siden en ytring som ikke har et faktisk og forsvarlig grunnlag ikke vernes av varslingsreglene og kan dermed sanksjoneres.

I forarbeidene fremheves det at arbeidstaker må bygge varselet på faktiske og korrekte omstendigheter for at ytringen skal være vernet.<sup>52</sup> Uriktige og falske påstander om arbeidsstedet kan ha store skadevirkninger for virksomheten. Dette gjelder også når påstandene senere viser seg å ikke være korrekte. Det vil derfor være rimelig at arbeidstaker kan reagere på slike ytringer. Kravet som stilles for grunnlaget til ytringen, er at arbeidstaker er i aktsom god tro slik at man i det minste ikke fremmer bevisst uriktige påstander.<sup>53</sup>

Kravet til grunnlaget for ytringer varierer ut fra hvilken type ytring som fremmes. Det kreves større grad av sikkerhet for påståtte faktaytringer enn for meningsytringer. Også meningsytringer må ha et grunnlag i reelle omstendigheter, men her kan arbeidsgiver enklere motvirke skadevirkningene ved motytringer og meningsutveksling.<sup>54</sup>

Dette momentet har også blitt vektlagt i EMD-praksis. I Kudesskina mot Russland uttalte EMD at ved vurderingen av om det forelå et presserende sosialt behov for å begrense ytringsfriheten, må skilles mellom fakta og meningsytringer. Det ble begrunnet med at fakta kan bevises, mens meninger ikke kan bevises.<sup>55</sup> Det er svært vanskelig å tilbakevise faktapåstander som ikke har rot i virkeligheten fordi man da må bevise at noe som ikke eksisterer, faktisk ikke eksisterer. Det er derfor rimelig at bevisbyrden for faktapåstander ligger på den som kommer med påstanden.

Det tatt til orde i teorien for at det gjelder et strengere krav til grunnlag for påstandene for ansatte som har en særlig kompetanse og som uttaler seg på sitt fagområde.<sup>56</sup> I likhet med ansatte som har en faglig tyngde bak sine uttalelser, er det mye som taler for at denne begrunnelsen også skal gjelde for ansatte i ledende stillinger. Ledere er i en posisjon der de har spesielt god kjennskap til virksomheten og vil dermed fremstå som mer troverdig enn ansatte i lavere stillinger. Det foreligger også en høyere fare for identifikasjon mellom virksomheten og arbeidstakeren, som tilsier at ledere bør være spesielt påpasselige med at

---

<sup>52</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 36

<sup>53</sup> AR-2019-28, avsnitt 63 og Rt-2003-1614 (Telenor), avsnitt 45-46

<sup>54</sup> AR-2019-28 avsnitt 63

<sup>55</sup> EMD *Kudeshkina mot Russland* [J], appl. no. 29492/05, avsnitt 84

<sup>56</sup> Eggen, side 13

de bygger sine påstander på et korrekt grunnlag. Dette tilsier at man også bør ha et strengere dokumentasjonskrav for ansatte i ledende stillinger.

Kravet til faktisk og forsvarlig grunnlag vil videre bero på ytringens innhold. Det er rimelig at man har et bedre grunnlag for å påstå alvorlige forhold enn mer bagatellmessige. I tillegg vil måten man formulerer seg kunne stille et strengere krav til grunnlaget man bygger på. En konkluderende ytringsform vil kunne fremstå som mer illojal enn om man legger frem saken sin som en mistanke uten å trekke noen direkte konklusjoner.<sup>57</sup> Det kan for øvrig være vanskelig å trekke et klart skille mellom fakta og meningsytring, da ytringer ofte kan ha elementer av begge. Ytringer må derfor tolkes for å avklare hva som er det mest fremtredende elementet.<sup>58</sup>

## 4.2 Skadepotensiale

For at et forhold skal kunne gi grunnlag for oppsigelse er det et grunnleggende krav om at det må foreligge en skade eller fare for skade på grunn av det aktuelle forholdet.<sup>59</sup> Ikke enhver skade er imidlertid av betydning. Skader av bagatellmessig art vil ikke kunne gi grunnlag for en så inngripende sanksjon som oppsigelse. Skaden må påført arbeidsgiver selv, eller arbeidsgivers legitime interesser.<sup>60</sup> De aktuelle interessene må ha en klar sammenheng med arbeidsgivers virksomhet eller formål.<sup>61</sup> Å ivareta virksomhetens omdømme er en slik legitim interesse.<sup>62</sup> Det samme er å sørge for et forsvarlig og godt arbeidsmiljø for sine ansatte<sup>63</sup> og ivareta relasjonen til eksterne samarbeidspartnere og kunder.<sup>64</sup> I tillegg utgjør ytringer som er direkte tilknyttet virksomhetens arbeidsfelt og arbeidsplass et større skadepotensiale enn ytringer som relaterer seg til andre områder.<sup>65</sup>

En konsekvens av de overnevnte utgangspunkter, er at arbeidsgiver i utgangspunktet må tåle at ansatte ytrer seg selv om det medfører negative konsekvenser for virksomheten.<sup>66</sup> Arbeidsgivers interesse i å begrense ytringer må ses opp mot de hensyn som ligger bak ytringsfriheten og retten til privatliv. Arbeidsgiver må altså tåle et større skadepotensiale når ytringen er vernet av retten til privatliv eller hensynet til allmennhetens interesse og den offentlige debatt gjør seg gjeldende. Arbeidstaker har likevel en forpliktelse overfor arbeidsgiver om å ikke påføre virksomheten unødig skade. Lojalitetsplikts rekkevidde vil derfor påvirkes av skadepotensialet, slik at den slår sterkere inn når skadepotensialet er stort enn når det er mindre fremtredende.<sup>67</sup>

---

<sup>57</sup> Ibid. side 20

<sup>58</sup> Olsen, side 257

<sup>59</sup> Se blant andre Fanebust, side 82 og Rt-2001-1589 (Nedlastning)

<sup>60</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) side 17, jf. NOU 1999:27 side 129

<sup>61</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) side 17

<sup>62</sup> AR-2019-28 avsnitt 52, LB-2017-35146 (Polititjenestemann)

<sup>63</sup> AR-2019-28 avsnitt 52, LA-2004-8128, LB-2001-3666

<sup>64</sup> SOM-2006-21, RG-2002-780

<sup>65</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 17

<sup>66</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 36

<sup>67</sup> Ibid. side 17

Oslo Sporveier-saken viser at skadepotensialet også kan vurderes opp mot mer allmenne interesser.<sup>68</sup> To ansatte fikk oppsigelse på grunn av ytringer om våpentrening og urettmessig overvåking foretatt av ekstremistiske organisasjoner i en TV-opptreden. Oppsigelsene bygget først og fremst på skadepotensialet overfor allmenne demokratiske verdier. Dommen viser at forholdets alvorlighet påvirker hvor sterk tilknytning som kreves mellom forholdet og virksomheten. I denne saken var skadepotensialet så stort at terskelen for arbeidsgivers adgang til å sanksjonere de ansatte for forhold på fritiden var nådd. Det er imidlertid god grunn til å anta at det også var stort skadepotensiale for arbeidsmiljøet og virksomhetens omdømme på grunn av de sterkt kritikkverdige forholdene som kom frem i TV-opptredenen. Konsekvensene kunne dermed blitt store dersom de to hadde fått fortsette i stillingene sine. De øvrige ansattes sterke reaksjoner kan tas til inntekt for dette selv om hensynet til arbeidsmiljøet ikke ble vektlagt i særlig grad av retten.

Også i Rt-2002-273 ble det lagt vekt på at den ansattes atferd medførte et brudd på allment aksepterte normer.<sup>69</sup> Saken gjaldt avskjed av en professor på grunn av seksuell trakassering på arbeidststedet. Det ble lagt vekt på at professoren tidligere hadde fått advarsel for liknende forhold, og forholdet ble derfor ansett som grovt.<sup>70</sup>

Også i LA-2009-189015-2 ble det lagt vekt på at seksuell trakassering strider mot allment aksepterte normer. Her ble momentet tatt til inntekt for at arbeidsgivers krav i arbeidsreglementet om ledere i virksomhetens relasjoner til underordnede ansatte ikke medførte en urimelig begrensning i de ansattes handlefrihet.<sup>71</sup> Disse sakene viser at allmenne normer legger føringer for ansattes atferd, selv om dette ikke fremgår klart av arbeidsreglementet.

Skadepotensialet må altså vurderes opp mot de ulike hensyn som gjør seg gjeldende i det aktuelle tilfellet. Dette gjelder både forhold på arbeidsgivers og arbeidstaker side, samt samfunnets interesser og normer.

## **4.3 Ytringens form og innhold**

### **4.3.1 Offentlige ytringer**

Ytringens form er hovedsakelig fremhevet i rettspraksis som et moment i vurderingen av offentlige ytringer. Vurderingen av ytringens form tar utgangspunkt i selve ytringen, og innebærer en tolkning av ytringen sett i sammenheng med situasjonen. Her er det først og fremst et spørsmål om hvordan ytringen fremstår. Ytringer som fremstår som provoserende, krasse eller støtende vil i utgangspunktet lettere kunne anses som illojale enn ytringer som fremstår som saklige og balanserte.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Rt-1997-770 (Oslo Sporveier)

<sup>69</sup> Rt-2002-273, side 280

<sup>70</sup> Ibid. Side 281

<sup>71</sup> LA-2009-189015-2

<sup>72</sup> St.meld.nr. 26 (2003-2004) side 103

Lojalitetsplikten innebærer at det også stilles krav om at arbeidstaker formulerer seg på en måte som ikke skaper unødvendig skade for arbeidsgivers interesser. Dette stiller krav til at arbeidstakeren er bevisst måten ytringen formuleres på. På den andre siden er det fremhevet i forarbeidene at kun ytringer hvor man kan vise til en faktisk skade, eller påvise at den kan skade arbeidsgivers legitime interesser på en unødvendig måte, vil kunne anses som illojale.<sup>73</sup> Ut fra dette kan man vanskelig fremsette et klart skille mellom krasse og balanserte ytringer. Vurderingen av hvorvidt en kross ytring kan anses som illojal må derfor baseres på noe mer enn ytringens form alene.

Ytringens form er også tatt opp i flere saker i EMD. I henhold til EMD-praksisen er EMK art. 10 ment å beskytte også ytringers form, ikke bare innholdet.<sup>74</sup> På grunn av at mennesker uttrykker seg ulikt og bruker ulike språklige virkemidler, vil det være rimelig at arbeidsgiver også må tåle ytringer som er både krasse og provoserende. I noen tilfeller kan for eksempel provoserende ordbruk være nødvendig for å få frem et poeng. EMD-praksisen legger dermed opp til en konkret vurdering av hvordan ytringen fremstår. Ytringens form inngår som et moment i den vurderingen, men får ikke avgjørende betydning.

I den overnevnte Oslo Sporveier-saken var oppsigelsen gyldig fordi den var begrunnet i ytringer om ulovlige handlinger og ikke bare politiske synspunkt. Det var ytringenes innhold som var avgjørende for sanksjonsmuligheten. Dommen gir uttrykk for at politiske syn, også ekstremistiske, er vernet av ytringsfriheten selv om arbeidsgiverens interesser tar skade av dem.

Dette utgangspunktet ble også fremhevet i EMD Vogt mot Tyskland, som gjaldt oppsigelsen av en lærer på grunnlag av politisk tilhørighet.<sup>75</sup> EMD fant at oppsigelsen var en uproporsjonal reaksjon og at den dermed var ugyldig. Både Oslo Sporveier-saken og Vogt-saken viser at rent politiske ytringer er vernet. Det settes derimot en grense for vernet når ytringene beveger seg over i å omhandle handlinger som er ulovlige eller fra samfunnets synspunkt så kritikkverdige at de ikke kan tillates av hensyn til å opprettholde et fritt demokrati. Ytringer som i seg selv er udemokratiske og bidrar til å skape unødvendig splid mellom mennesker kan neppe forsvares opp mot de hensyn ytringsfriheten er ment å ivareta. For eksempel vil hatefulle ytringer, som etter straffeloven § 185 er ulovlige, ikke kunne forsvares ut fra de hensyn ytringsfriheten skal ivareta. Årsaken er at hatefulle ytringer øker splid mellom ulike grupper i samfunnet og reduserer det faktiske ytringsrommet for dem som tilhører spesielt utsatte grupper. Politiske ytringer som omhandler spesielt utsatte grupper vil imidlertid ikke alene være udemokratisk, som understreket i Oslo Sporveier-saken.

Retten påpekte i Rt-2011-1011 at selv om ytringer i utgangspunktet faller innenfor det virkeområdet EMK art. 10 er ment å beskytte, må den ansatte ta hensyn til kollegaer og andre, herunder også arbeidsmiljøet.<sup>76</sup> Ytringer som er utilbørlige på grunn av blant annet

---

<sup>73</sup> Ibid. side 110

<sup>74</sup> EMD *de Haes and Gijssels mot Belgia* [J], Appl.no. 19983/92, EMD *Palomo Sánchez mfl. Mot Spania* [GC], appl.no. 28955/06, 28957/06, 28959/06 og 28964/06

<sup>75</sup> EMD *Vogt mot Tyskland* [GC], appl.no. 17851/91

<sup>76</sup> Rt-2011-1011, avsnitt 8

ytringens form, vil i enkelte tilfeller kunne medføre avskjed. Saken gjaldt avskjed av en professor etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a, for grove brudd på tjenesteplikter. Avskjeden var hovedsakelig begrunnet i at arbeidstakeren ikke stilte på møtene han ble innkalt til av arbeidsgiver, altså brudd på lydighetsplikten overfor arbeidsgiver. Ytringene var derfor i seg selv ikke avgjørende, men utgjorde en del av helhetsbildet. Uttalelsen gir likevel uttrykk for at den ansattes ytringsfrihet må veies opp mot de øvrige ansattes rett til et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1. Dette gjelder selv om ytringene også kan ha en side til den akademiske frihet og allmennhetens interesse.

I LB-2017-35146 var spørsmålet om avskjed av en polititjenestemann på bakgrunn av ytringer i sosiale media var gyldig. I dommen ble det fremhevet at innholdet i de aktuelle ytringene ikke tilførte noe konstruktivt til den offentlige debatt. Kravet til saklighet og ytringens form ble imidlertid satt i sammenheng med arbeidstakerens stilling som polititjenestemann og det særlige behovet politiet har for tillit i befolkningen. Det kan tyde på at dette utgangspunktet har liten overføringsverdi til saker der tillitsmomentet ikke trer inn med like stor kraft.

Utgangspunktet i lagmannsrettsdommen kan likevel tenkes å ha overføringsverdi for ansatte i ledende stillinger, der tillit fra det offentlige er av større betydning enn for ansatte i mer underordnede stillinger. I likhet med denne saken er ansatte i ledende stillinger ofte i en overordnet posisjon til mennesker som tilhører en spesielt utsatt gruppe. Hatefulle ytringer i strid med strl. § 185 vil i slike tilfeller kunne bidra til å skape tvil om vedkommende er skikket til å arbeide som leder for mennesker med minoritetsbakgrunn. På den andre siden har en alminnelig leder ikke det samme maktforholdet til de ansatte som en polititjenestemann har til befolkningen. Ansatte i ledende stillinger har imidlertid ofte ansvar for personalet, både ved nye tilsetninger og daglig ledelse av de ansatte. Det er dermed stor risiko for at en leder som fremmer hatefulle ytringer vil ha en sterk negativ påvirkning på arbeidsmiljøet, som igjen kan tilsa at arbeidsgiver kan ha en plikt til å reagere på ytringene.

Videre vil det være av betydning hvorvidt ytringen fremstår som gjennomtenkt eller spontan. I Telenor-dommen legger Høyesterett til grunn at det i vurderingen av hvor strengt man kan reagere overfor illojale ytringer bør tas hensyn til om ytringen fremstår som ubetenksom eller overveid.<sup>77</sup> Saken gjaldt avskjed for kritiske ytringer mot en av arbeidsgiverens kunder. I dommen var ytringens form og innhold av avgjørende betydning. Den ansatte hadde i en epost fremmet grove beskyldninger om ulovlige handlinger uten at det var grunnlag for påstandene. Arbeidstakeren hadde skrevet dokumentet flere dager før det ble sendt til mottakerne, i tillegg til at han hadde drøftet innholdet med en kollega i forkant. Det ble dermed lagt stor vekt på at ytringene ikke var et utslag av spontan ubetenksomhet, men at de var veloverveide. Dommen viser dermed at man kan knytte større klander til overveide ytringer enn til spontane. Når man har hatt tid og anledning til å tenke over ytringen i forkant, kan det også forventes at man i større grad har tatt i betraktning hvordan arbeidsgiver vil kunne bli påvirket av ytringen.

---

<sup>77</sup> Rt-2003-1614 (Telenor), avsnitt 47

I motsetning til de overnevnte sakene kom arbeidsretten i AR-2019-28 til at ytringens provoserende form i et debattinnlegg medførte at skadepotensialet var redusert i forhold til om den hadde vært mer saklig fremlagt. Den ansatte var tillitsvalgt og hadde skrevet et debattinnlegg i en avis om forholdene på arbeidsplassen. Det ble fremholdt at den provoserende stilen svekket troverdigheten til arbeidstakeren og at den dermed reduserte risikoen for skade på virksomhetens interesser.<sup>78</sup> Saken understreker at ytringens form må vurderes konkret i det enkelte tilfellet, der det avgjørende er hvordan ytringen fremstår utad. Ytringens form har følgelig en side til ytringens skadepotensiale for arbeidsgiver.

Det kan derimot stilles spørsmål ved rettens vurdering av ytringens form, sett opp mot øvrig norsk rettspraksis. I overnevnte Rt-2011-1011 ble det fremhevet at man må ta hensyn til kollegaer og andre når man formulerer ytringer. Ytringens usaklige form ble også i Telenor-dommen tatt til inntekt for at ytringen var illojal. I likhet med Telenor-dommen var ytringen også i saken for Arbeidsretten veloverveid. Mindretallet i arbeidsretten vurderte ytringens form annerledes enn flertallet, og mente at formen var unødvendig usaklig og at innlegget medførte et skadepotensiale for virksomheten.<sup>79</sup> Mindretallet pekte videre på at ytringens provoserende form medførte at det ble vanskelig for virksomheten å møte kritikken med motytring, og bedriftens ordinære reaksjonsmåte var dermed vanskeliggjort på grunn av innleggets form.<sup>80</sup> Mindretallets vurdering av ytringens form fremstår dermed som mer i tråd med øvrig norsk rettspraksis.

Ytringens form må også vurderes ut fra om den er fremsatt muntlig eller skriftlig. Muntlige ytringer er oftere spontane og lite gjennomtenkte, både av hensyn til form og innhold, enn skriftlige ytringer. Det er derfor i utgangspunktet grunn til å bedømme muntlige ytringer mildere enn skriftlige.<sup>81</sup> Det kan imidlertid ikke utelukkes at muntlige ytringer er veloverveide, slik som i Oslo Sporveier-saken, eller at skriftlige ytringer er uoverveide.

Spesielt i sosiale medier er skriftlige ytringer ofte lite gjennomtenkt før publisering. Ytringer i media har også et mer spontant og muntlig preg enn andre offentlige ytringer. Det har blitt hevdet i juridisk teori at dette særpreget ved sosiale medier er noe arbeidstakere må være bevisste på. Det vil derfor ikke være rimelig å bedømme ytringene mildere selv om de fremstår som spontane og uoverveide.<sup>82</sup> Dette ville imidlertid medført at man gikk bort fra utgangspunktet om å bedømme ytringen ut fra slik den fremstår. At det forekommer både spontane, ubetenkte og mer velbegrunnede ytringer på sosiale medier bidrar etter min mening til å styrke utgangspunktet om å bedømme ytringer ut fra hvordan de fremstår utad.

En generalisering av ytringer basert på et skille mellom hvorvidt ytringen er fremsatt muntlig eller skriftlig, på sosiale medier, om formen er krass eller saklig, vil etter min mening også bryte med utgangspunktet for aml. § 15-7 om at det skal foretas en konkret vurdering av de faktiske forholdene i den enkelte sak. På den andre siden vil det være rimelig å forvente av

---

<sup>78</sup> AR-2019-28, avsnitt 65

<sup>79</sup> Ibid. Avsnitt 80

<sup>80</sup> Ibid. Avsnitt 79

<sup>81</sup> EMD *Fuentes Bobo mot Spania* [J], appl.no. 39293/98

<sup>82</sup> Elvestad, Maren, *Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold*, *Arbeidsrett* vol 8 nr. 3-4 2011, side 138-139

arbeidstakere at de har en bevissthet til hvordan ytringen fremstår, både når det kommer til ytringens form og hvor den fremsettes.

#### 4.3.2 Private ytringer

Også for private ytringer er ytringens form av betydning. Momentet fremheves ikke like eksplisitt som ved vurderingen av offentlige ytringer, men knyttes i likhet med for offentlige ytringer opp mot hvordan ytringen fremstår. I TSRO-2022-70706 ble det fremhevet at et tilfelle av utilbørlig opptreden var av utelukkende verbal karakter uten trusler eller annen form for forsøk på tvang. Trakasseringen hadde seksuell karakter og fant sted på et jobbseminar. Avskjeden ble kjent ugyldig og det forelå heller ikke grunnlag for å opprettholde vedtaket som oppsigelse. Retten viste til at signaleffekten ved å reagere så sterkt på trakasseringen var avgjørende for at virksomheten valgte en så streng sanksjon. Det hadde etter rettens syn vært tilstrekkelig med en advarsel.

Dommen viser at formen på den ansattes ytring må være av en viss alvorlighet eller må forekomme i et visst omfang for at det skal nå opp til terskelen for oppsigelse og avskjed. For trakasserende atferd vil det dermed være av stor betydning hvordan den ansatte forholder seg til saken i ettertid. Terskelen for å sanksjonere en enkelthendelse av utilbørlige ytringer med en strengere reaksjon enn advarsel er ut fra dette svært høy.

Også i RG-2001-99 ble språkbruken fremhevet. Arbeidsplassens interne sjargong ble ansett som et formildende element på grunn av at det var tradisjon for en røff tone mellom de ansatte på en borerigg. Retten kom likevel til at grensen for hva man måtte tåle på en slik arbeidsplass var overskredet, blant annet fordi de ansatte levde tett sammen over lengre tid.

I nyere rettspraksis har det imidlertid blitt slått fast at tålegrensen for hva man som ansatt må tåle fra kollegaer skal praktiseres likt for alle arbeidsplasser. LE-2012-39402 gjaldt oppsigelse av en ansatt på en kommunal maskinstasjon på grunn av trakassering av en kollega. Arbeidstakeren anførte at ytringene måtte ses i sammenheng med at arbeidsplassen hadde en maskulin karakter med røff språkbruk. Flertallet i dommen kom imidlertid til at arbeidsplassens karakter ikke kunne begrunne en annen terskel for tålegrensen, fordi aml. § 4-3 tredje ledd gjelder for alle arbeidsplasser.

Alle arbeidstakere har den samme retten til å ikke bli utsatt for trakassering eller annen utilbørlig atferd fra kollegaer.<sup>83</sup> Dette nyere perspektivet om å likestille typiske maskuline arbeidssteder med andre, kan nok ses i sammenheng med at det har blitt et større fokus på menns psykiske helse de siste tiårene. Det forventes ikke lengre at menn skal tåle mer enn kvinner av psykiske belastninger fordi vi har blitt mer bevisste på hvordan menn blir påvirket, blant annet gjennom økt mediefokus på menns psykiske utfordringer. Likebehandling av ulike typer arbeidsplasser vil også gjøre det enklere å nå målsetningen om mer kjønnsbalanse i yrker som tidligere har vært dominert av ett kjønn. En objektiv

---

<sup>83</sup> Det samme følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13

vurdering av forsvarlighetsstandarden for arbeidsmiljøet fremstår dermed som en rasjonell løsning.

#### 4.4 Mottakerkrets

Momentet om mottakerkrets kan knyttes opp mot ytringens skadepotensiale. En stor mottakerkrets medfører at ytringen spres i større grad. Virksomhetens omdømme eller tillit kan dermed bli svekket hos et større antall personer. I den overnevnte Telenor-dommen var i tillegg til ytringens form, valg av mottakerkrets et av de viktigste vurderingsmomentene. I dommen ble det fremhevet av retten at kritiske ytringer fremsatt overfor eksterne aktører er egnet til å ramme virksomhetens interesser hardere enn dersom ytringen kun hadde blitt meddelt overfor bedriftens egne ansatte.<sup>84</sup> Det var uenighet om hvorvidt arbeidstakeren hadde begrenset mottakerkretsen til interne mottakere. Høyesterett kom til at han i det minste ikke hadde inkludert helt utenforstående adressater, selv om noen av mottakerne var ansatt i et annet, selvstendig selskap innenfor det samme konsernet. Det ble imidlertid lagt vekt på spredningspotensialet ved å sende eposten til over 60 personer medførte at innholdet lett ville kunne spre seg til eksterne personer eller aktører.<sup>85</sup>

Telenor-dommen gir anvisning på at både hvor mange ytringen spres til, samt hvem den spres til, er av betydning for å vurdere ytringens skadepotensiale. Betydningen av mottakerkretsen må ses opp mot hvilken type ytring det er snakk om. Ytringer av personkrenkende karakter, som det var snakk om i denne saken, er det større grunn til å rette kritikk mot for å ha ytret overfor uvedkommende enn om man hadde fremsatt ytringene internt i virksomheten. Slike ytringer har liten interesse for den offentlige debatt, og ville trolig heller bidra til å avspore en saklig debatt enn å nyansere den. Ytringer av personkrenkende karakter vil derfor lett bli ansett som illojale dersom de fremsettes overfor uvedkommende fordi de hensyn som ytringsfriheten skal ivareta i liten grad gjør seg gjeldende.

Betydningen av hvem som er mottakere av ytringen ble også vektlagt i Rt-1982-1729 (Lektor). Det ble lagt avgjørende vekt på at ytringer som stred mot alminnelig vitenskapelig metode ble fremsatt i undervisningssituasjonen overfor elever. At ytringene også var blitt fremmet offentlig i aviser ble tillagt mindre vekt. Dette utgangspunktet har senere blitt fulgt opp av blant andre sivilombudsmannen, som har presisert at tilliten og omdømmet som en lærer må ivareta først og fremst skal vurderes opp mot elevene.<sup>86</sup> I saken for sivilombudsmannen hadde ytringene kun blitt fremsagt på Facebook og det var ingen indikasjon på reaksjoner fra elever eller foreldre eller at meningene påvirket læringjærningen.

Mottakerkretsen må altså ses opp mot stillingen den ansatte har. Her må det være pliktene etter arbeidsavtalen som er førende. Lærere har etter arbeidsavtalen og Lov om grunnskolen og den videregående opplæringen (opplæringsloven) §§ 9 A-2 og 9 A-4 med flere, en

---

<sup>84</sup> Rt-2003-1614 (Telenor), avsnitt 44

<sup>85</sup> Ibid. avsnitt 5, jf. avsnitt 44

<sup>86</sup> SOM-2018-4777



forpliktelse overfor elevene om å levere et kunnskapsbasert undervisningsopplegg, samt legge til rette for et trygt og godt læringsmiljø. Da må også forventningene til læreren og de begrensningene det setter for hva man kan ytre ses opp mot disse forpliktelsene. Ansatte som arbeider direkte med mennesker og ansatte som arbeider med for eksempel produksjon, vil følgelig ha ulike plikter overfor ulike grupper etter arbeidsavtalen. Mens lærere først og fremst har forpliktelser overfor elevene, vil produksjonsarbeidere ha forpliktelser først og fremst overfor virksomheten og de andre ansatte. Lærere vil også forpliktelser overfor virksomheten og kollegaer, men her er det altså hensynet til elevene som er av størst betydning.

I 21-017483TVI-THOD fant retten at trusler mot kollegaers familie fremsatt på fritiden i utgangspunktet kunne gi saklig grunn for oppsigelse. Selv om truslene hadde et grovt innhold, ble det vektlagt at det likevel ikke var saklig grunn for oppsigelse siden truslene ikke hadde ført til store nok konsekvenser for arbeidsmiljøet. Det ble lagt stor vekt på at det var klare holdepunkt for at kollegaene ikke anså trusselen som reell, selv om det hadde gitt utslag i enkelte samarbeidsproblemer. Det mest fremtredende perspektivet i rettens vurdering var ytringens effekt på arbeidsmiljøet. Relasjonen mellom arbeidstakeren og de kollegaene som indirekte var berørt av trusselen var dermed av stor betydning for vurderingen. Dommen viser at ved vurderingen av mottakerkretsen av private ytringer er avgjørende at ytringen har påført arbeidsmiljøet skade eller fare for skade. Hvorvidt ytringene er rettet direkte eller indirekte mot kollegaer synes å være av mindre betydning enn den faktiske påvirkningen på arbeidsmiljøet. Dette har en sammenheng med at man som arbeidstaker har en forpliktelse overfor sine kollegaer for å bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1.

#### **4.5 Allmenhetens interesse**

Hensynet til allmennheten og en opplyst samfunnsdebatt er et av de grunnleggende hensyn som ytringsfriheten skal ivareta. Dette momentet er først og fremst relevant for offentlige ytringer. Ytringer som er av allmenn interesse har ofte som formål å avdekke kritikkverdige forhold på ulike områder. Også politiske ytringer om for eksempel offentlige reguleringer og samfunnsorganisering vil være av allmenn interesse. Ytringsfriheten for arbeidstakere er på disse områdene stort og arbeidsgiver må derfor i stor grad tåle kritikk og andre ytringer som kan medføre skade for virksomhetens legitime interesser. Motsetningsvis er hensynet til allmennhetens interesse mindre fremtredende for rene interne forhold, som personkonflikter og andre saker som angår arbeidsmiljøet og arbeidsplassen.<sup>87</sup> Ytringsfriheten begrenser dermed ikke lojalitetsplikten i like stor grad på disse områdene.

Hensynet til allmennhetens interesse har også en slagside til den ansattes stilling og posisjon. Det er spesielt fremhevet at det har stor verdi for samfunnet at ansatte med faglig kompetanse deltar i den offentlige debatten.<sup>88</sup> I SOM-2009-2770 vurderte sivilombudsmannen gyldigheten av en skriftlig advarsel for en ansatts kronikk som

---

<sup>87</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 17

<sup>88</sup> St.meld.nr. 26 (2003-2004), side 110

omhandlet van Goghs selvmord. Virksomheten arbeidet med selvmordsforebygging og kronikken var dermed relatert til fagområdet. Sivilombudsmannen uttalte at adgangen til å publisere fagartikler innenfor eget fagfelt er vid, også for fagområder som berører sårbare grupper. Dette gjelder også når fagartiklene ikke er i samsvar med virksomhetens kjerneformål. Uttalelsen viser at hensynet til allmennheten og en opplyst debatt medfører at virksomheter må tåle at ansattes ytringer kan skade deres legitime interesser. Uttalelsen understreker at det også i de tilfellene der ytringer utgjør en reell skaderisiko for ideelle virksomheters kjerneverdier og -formål, må foretas en konkret vurdering av både ytringen og de hensyn som gjør seg gjeldende.

På den andre siden kan hensynet til allmennhetens interesse tilsa at oppsigelse er rettmessig selv om ytringen ikke angår virksomhetens arbeidsområde. I den overnevnte Oslo Sporveier-saken ble to ansatte oppsagt etter en TV-opptreden.<sup>89</sup> De ansatte fremsatte ekstreme politiske meninger, i tillegg til ytringer om våpenopplæring, våpenbruk og hvordan den politiske organisasjonen opererte i det skjulte i samfunnet. De omtalte handlingene ble ansett av retten som så klanderverdige overfor både samfunnet og kollegaer, at de ga grunnlag for oppsigelse.

Avgjørelsen gir anvisning på at ytringer som refererer til og fremmer handlinger som er sterkt klanderverdige overfor samfunnets interesser, kan utgjøre tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse. Hensynet til allmennhetens interesse tilsier riktignok at slike forhold bør belyses i den offentlige debatt, men i dette tilfellet var handlingene så klanderverdige at de kunne anses som en trussel mot demokratiet. Den demokratiske modellen er bygget på tanken om å finne felles løsninger gjennom fredelig meningsbrytning. Ytringer som forsvarer og fremmer bruk av sivil vold går derfor sterkt imot de demokratiske prinsipper. Hensynet til demokratiet og ytringsfriheten gjorde seg derfor i liten grad gjeldende i denne saken.

#### **4.6 Arbeidstakerens stilling og posisjon**

Arbeidstakerens stilling og posisjon er ofte av stor betydning for hvor grensen for arbeidstakerens ytringsrom går. Enkelte stillinger og virksomheter innebærer et større behov for tillit fra samfunnet for øvrig, krav til objektivitet, transparens, eller til å fremme viktige men kontroversielle saker i den offentlige debatt enn de fleste andre stillinger og virksomheter. Disse hensynene er for eksempel ikke de samme for alle ansatte i den offentlige eller private sektor, og man kan derfor ikke sette et generelt skille for ytringsfriheten i privat og offentlig sektor.<sup>90</sup>

For ansatte i offentlig sektor vil ytringsrommet i stor grad bestemmes av hva slags stilling man har. For ansatte som arbeider med eller nær politiske beslutninger, vil muligheten til å ytre seg om det arbeidsområdet man jobber med være langt mindre enn for ansatte i for eksempel akademisk sektor. Hensynet til en objektiv og upartisk saksbehandling er nødvendig for å opprettholde samfunnets tillit til forvaltningen. Det er derfor viktig at de ansatte i slike

---

<sup>89</sup> Rt-1979-770 (Oslo Sporveier)

<sup>90</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 16

stillinger opptrer i samsvar med allmennhetens forventning.<sup>91</sup> Man kan derfor si at ytringsfriheten for ansatte som arbeider med politiske beslutninger først og fremst er begrenset på grunn av de forpliktelsene som er pålagt i kraft av arbeidsavtalen, siden det er nødvendig å fremstå som objektiv og upartisk for å kunne oppfylle arbeidsoppgavene tilfredsstillende.

Det er imidlertid fremhevet at offentlig ansatte som ikke arbeider i eller underlagt et politisk organ, bør ha et stort ytringsrom når det kommer til ytringer som er av allmenn interesse og som gir offentligheten ny kunnskap om samfunnsviktige saker.<sup>92</sup> Utviklingen i samfunnet har imidlertid medført at mange arbeidsområder av stor samfunnsmessig betydning er tillagt privat sektor. Dette er tilfelle for blant andre legemiddelindustrien og ressursforvaltning som strømproduksjon og fiskerinæring. I tillegg får mange bedrifter støtte fra det offentlige, eller driver virksomhet på vegne av det offentlige. For eksempel er store deler av helse og omsorg drevet av private med støtte fra det offentlige for å levere nødvendige helsetjenester til befolkningen. Behovet for transparens og tillit til at også private tilbydere av samfunnsviktige tjenester og funksjoner driver virksomheten til samfunnets beste, tilsier at ansatte som er ansatt i slike private virksomheter bør ha like stort ytringsrom som ansatte i offentlig sektor som ikke arbeider politisk.<sup>93</sup>

I AR-2019-28 var spørsmålet om et debattinnlegg fra en tillitsvalgt i Equinor var illojalt og dermed utgjorde et tilstrekkelig grunnlag for å gi en advarsel. I dommen ble det fremhevet at ansatte som i kraft av sin stilling hadde innsikt i samfunnsaktuelle saker må ha rom til å fremme sitt synspunkt offentlig.<sup>94</sup> I avgjørelsen ble det lagt vekt på at debattinnlegget ikke omhandlet informasjon han var betrodd som følge av posisjonen som tillitsvalgt og at det derfor ikke var grunn til å begrense ytringsfriheten.<sup>95</sup> Avgjørelsen må ses i sammenheng med at en del av oppgaven til tillitsvalgte er å fremme saker som er av betydning for de ansatte. Den tilliten man har i kraft av å være talerør for de ansatte tilsier at man også har et ansvar for å fremme viktige saker offentlig, spesielt når man arbeider på et viktig samfunnsområde som oljebransjen.

Utgangspunktet om at tillitsvalgte bør ha et stort ytringsrom for saker av betydning for de ansatte, gjør seg gjeldende for både private og offentlige virksomheter. Dette er spesielt viktig for tillitsvalgte i virksomheter som driver på viktige samfunnsområder. Hensynet til de øvrige ansatte og arbeidslivet for øvrig tilsier at dette i stor grad også bør gjelde for andre saker av kollektiv betydning.

Det har imidlertid blitt fremhevet i rettspraksis at tillitsvalgte har et større ansvar for å ytre seg på en hensynsfull måte enn de øvrige ansatte.<sup>96</sup> Som tillitsvalgt har man ikke bare et ansvar for sine kollegaer men også overfor virksomheten. Posisjonen som talsperson for de

---

<sup>91</sup> Ibid. side 17

<sup>92</sup> St.meld.nr. 26 (2003-2004), side 110

<sup>93</sup> Ibid.

<sup>94</sup> AR-2019-28, avsnitt 47

<sup>95</sup> Ibid. avsnitt 69

<sup>96</sup> AR-2019-28, avsnitt 66

ansatte overfor virksomheten krever at man bidrar til å skape en positiv relasjon med arbeidsgiver for å kunne utføre sine oppgaver som tillitsvalgt.

Ansatte i akademia har en stilling som medfører at hensynet til allmennhetens interesse og den offentlige debatt står sterkere enn i andre stillinger. I Universitetsprofessor-saken ble det slått fast at grl. § 100 og EMK art. 10 «gir svært vide rammer for hva vitenskapelig ansatte kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt imot».<sup>97</sup> Ansatte i akademia har i kraft av sin stilling som forskere og akademikere et særskilt ansvar for å løfte frem saker som er av samfunnsmessig betydning. Dette gjelder også saker og tema som kan være kontroversielle eller upopulære.

Ytringsfriheten som drivkraft for demokratiet har som formål å drive samfunnet fremover og finne svar og løsninger ved bruk av meningsbrytning. Forskere og akademikere har på grunn av sin kompetanse mulighet til å se nyansene og nye perspektiv. De må derfor ha mulighet til å formidle dette til resten av befolkningen. Ansatte i akademia har imidlertid også en grense for hva de kan si uten å være illojale.

I Universitetsprofessor-saken ble det fremhevet at ansatte i akademia i tillegg til ansvaret overfor offentligheten, også må ta hensyn til kollegaer og andre de kommer i kontakt med. I saken trekkes hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø inn, som selvsagt også gjelder for arbeidsplasser innen akademia. Akademiske ansatte har i tillegg ansvar for å legge til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø for studentene. Grensene for hva ansatte i akademia kan si er dermed ikke uten grenser. I likhet med ansatte i privat sektor legges det altså stor vekt på hensynet til arbeidsmiljøet for ansatte i akademia, selv om grensen for ytringsfriheten er noe videre.<sup>98</sup>

I likhet med ansatte i offentlig sektor som arbeider i eller nært et politisk organ eller med politiske beslutninger, har ansatte i ledende stillinger et noe snevrere ytringsrom i forhold til de øvrige ansatte. Det er en forventning om at ledere skal utføre arbeidet sitt mer objektivt og kunnskapsbasert enn de øvrige ansatte, nettopp fordi de er ledere. Forventningene har sitt grunnlag i stillingen, og dermed er det pliktene og arbeidsoppgavene som leder i arbeidsavtalen som i stor grad setter grensene for lederes ytringer. Det stilles derfor strengere krav til at ansatte i ledende stillinger bygger sine uttalelser på et faktisk og forsvarlig grunnlag (se mer under punkt 4.1).

I tillegg vil ledere ha større innflytelse og mer tyngde bak uttalelsene sine på grunn av den posisjonen de har. En leder anses for å ha et bedre innblikk i både virksomheten internt og for å ha mer kunnskap om fagområdet enn de øvrige ansatte. De vil derfor ha mer tyngde bak uttalelsene sine. Som leder har man ofte mer innflytelse når man uttaler seg om spørsmål som omhandler fagområdet, nettopp på grunn av den antatte kunnskap og innsikt de innehar i kraft av sin stilling. Når ledere ytrer seg offentlig vil det også foreligge en større risiko for identifikasjon med arbeidsgiver fordi ledere lettere fremstår som om de ytrer seg på vegne av virksomheten (mer om dette under punkt 4.7).<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> Rt-2011-1011, avsnitt 8

<sup>98</sup> LF-2022-127786, se rettens vurdering av omplasseringen av den ansatte

<sup>99</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006), side 18

I HR-2017-2479-A var spørsmålet gyldigheten av avskjed på grunn av en dom om et forhold i arbeidstakerens fritid. Den ansatte var major, og var dømt for legemsfornærmelse mot sønnene sine. Det var ingenting som tydet på at majoren var aggressiv mot kollegaer eller andre han arbeidet med. Forholdet kunne derfor ikke tilsa at han ikke var etisk eller moralsk skikket til stillingen og ble derfor kjent ugyldig.

Kravene til statsansattes egnethet etter tjenestemannsloven er høyere enn etter arbeidsmiljøloven. Avgjørelsen har likevel overføringsverdi til opphørssaker etter arbeidsmiljøloven fordi den viser at det stilles strengere krav til ansatte i ledende posisjoner enn til øvrige ansatte. Forventningene til den ansatte om å opptre slik at man ikke fremstår som uskikket for stillingen vil derfor komme sterkere inn for ansatte i ledende stillinger. Den aktuelle hendelsen må videre ha en tilknytning til arbeidet for at man skal kunne konstatere at den ansatte ikke er skikket.

Det er videre fremhevet i forarbeidet at ansatte i stillinger som «krever særlig allmenn tillit» kan ha et snevrere yringsrom. Dette gjelder også i saker som ikke angår arbeidsplassen eller dens virkeområde direkte.<sup>100</sup> Det spesielle behovet for tillit medfører at den ansatte i større grad må fremstå som objektiv, eller i det minste ikke bryte med forventningene samfunnet har til ansatte i den aktuelle stillingen. Enkelte typer yringer kan med andre ord rokke ved selve tilliten til den ansattes egnethet for stillingen. I likhet med ansatte i ledende stillinger er det derfor forpliktelsene etter arbeidsavtalen som setter grenser for hva den ansatte kan ytre seg om og på hvilken måte.

I LB-2017-35146 ble det lagt stor vekt på at den ansatte som politimann hadde et særlig ansvar for å ivareta samfunnets tillit til politiet. Det er viktig at politiet viser at de opptrer upartisk og ikke forskjellsbehandler dem de møter. Polititjenestemannen hadde ytret seg på en måte som ble oppfattet som rasistisk i sosiale medier. Som offentlig ansatt, spesielt i stillinger der man utøver makt og kontroll over andre mennesker, er det spesielt viktig at de ansatte både i arbeidssammenheng og på fritiden ikke uttaler seg på en måte som rokker ved tilliten. Selv om den ansatte ikke selv arbeider med de fagområder eller persongrupper man uttaler seg om, vil identifikasjonsfaren her være så stor at arbeidstakerne må tåle en begrensning i yringsfriheten.

Dette utgangspunktet har også en side til EMK art. 10, der ett av kriteriene for å begrense arbeidstakeres yringsfrihet er at det er «nødvendige i et demokratisk samfunn». Samfunnets tillit til at statens maktapparat ikke diskriminerer eller på annen måte er upartisk, er nødvendig for at politiet skal kunne utføre sitt samfunnsoppdrag. I et demokratisk samfunn kan man derfor stille strengere krav til ansatte i stillinger som krever allmennhetens tillit, enn til arbeidstakere flest. I tillegg til ansatte i politiet, gjør de samme hensyn seg gjeldende med omtrent samme tyngde, for blant andre dommere og offentlige saksbehandlere.

---

<sup>100</sup> St.meld.nr. 26 (2003-2004), side 107

#### 4.7 Identifikasjonsfare

Momentet om identifikasjonsfare knytter seg til risikoen for at en ansatts ytringer fremstår som om de er fremsatt på vegne av virksomheten. Dersom den ansatte identifiseres med virksomheten vil ytringen kunne ha et større skadepotensiale enn dersom ytringen fremstår som den ansattes. I de aller fleste tilfeller vil neppe ytringer fra ansatte kunne knyttes opp mot arbeidsplassen, med mindre det er godt kjent hvor den aktuelle personen arbeider, eller den ansatte selv knytter ytringen opp mot arbeidsplassen.

I SOM-2014-379 hadde en lege uttalt seg i lokalavisen om kommunens budsjett og økonomi, og fikk en skriftlig tilrettevisning på grunn av dette. Det var anført at legen hadde uttalt seg på kommunens vegne, men sivilombudsmannen fant ikke grunnlag for at det var fare for identifikasjon. Sivilombudsmannen la til grunn av man i vurderingen av identifikasjonsfare må ta utgangspunkt i hvordan ytringen var egnet til å fremstå, der både ytringens innhold, sammenhengen ytringen ble fremsatt i, bildebruk mm., var av betydning. Det ble presisert at det ikke kan oppstilles et krav om at den ansatte eksplisitt må gi uttrykk for at man uttaler seg på vegne av seg selv.

Også i RG-2002-780 ble det hevdet at faren for identifikasjon medførte at en kokks kritiske leserinnlegg mot en av rederiets samarbeidspartnere var skadelig for rederiet han arbeidet for. Innleggets innhold fremsto i henhold til retten slik at det var lite sannsynlig at ytringen kunne fremstå som rederiets eget synspunkt. Det var dermed ikke grunnlag for at innlegget kunne ha skadet forretningsforbindelsen mellom de to selskapene.

De to overnevnte sakene viser at det skal generelt mye til for at man kan identifisere en ansatts ytringer med virksomheten. Utgangspunktet er at man ytrer seg på vegne av seg selv med mindre det foreligger konkrete holdepunkt for at man ytrer seg på vegne av virksomheten. Det er riktignok større risiko for at en lederes uttalelser fremstår som på vegne av virksomheten enn andre ansatte, men også her må man foreta en konkret vurdering av hvordan ytringen fremstår. Den ansattes stilling og posisjon er ofte av stor betydning. Ledere og kommunikasjonsansvarlige kan enklere identifiseres med virksomheten enn de øvrige ansatte. Mange virksomheter har imidlertid ulike nivå blant de ansatte, slik at en leder på et lavere nivå vanskeligere identifiseres med virksomheten enn de øverste lederne. Det er for eksempel større avstand til kommunens øverste ledelse for en sykehjemslege enn for kommunedirektøren.

Utgangspunktet om at hvert tilfelle må vurderes konkret er også fremhevet i teorien i forbindelse med vurderingen av identifikasjonsfaren for ytringer i sosiale media. Her trekkes det blant annet frem at ansatte som har en offentlig rolle og slik sett er virksomhetens ansikt utad lettere vil kunne identifiseres med virksomheten.<sup>101</sup> Det pekes imidlertid på at sosiale medier er strukturert slik at det man ytrer fremstår som på vegne av en selv, med mindre man benytter virksomhetens egen profil til å fremme ytringen. Vurderingen av identifikasjonsfaren på og utenfor sosiale medier vil derfor i stor grad være den samme.

---

<sup>101</sup> Olsen, side 257

#### 4.8 Den ansattes formål med ytringen

Også den ansattes formål er et moment som kan tillegges vekt. Momentet er først og fremst relevant for varslingstilfellene hvor det kan være av betydning for vurderingen av hvorvidt lojalitetsplikten er brutt. Dersom den ansatte har ytret seg for å skade virksomhetens interesser, hevn eller for å fremme personlige interesser, vil det være større grunn for å hevde at lojalitetsplikten er brutt enn om formålet er å forbedre kritikkverdige forhold i virksomheten.<sup>102</sup> Det er imidlertid slått fast at dette momentet må brukes med forsiktighet, spesielt i de tilfellene hvor hensynet til allmennheten gjør seg gjeldende.<sup>103</sup>

Utenfor varslingstilfellene kan det også være relevant å se til den ansattes formål med ytringen. Ved vurderingen av om en ytring medfører at arbeidstakeren har opptrådt utilbørlig overfor kollegaer, kan det være relevant hvorvidt den ansattes formål med ytringen har vært å sjikanere eller om ytringen var fremsatt i mer forbigående sinnelag.

I rettspraksis er det et spørsmål i trakasseringstilfellene hvorvidt det er snakk om engangstilfeller eller om hendelsene har forekommet over tid. I LG-2017-131500 ble det lagt vekt på at en voldshendelse mot en overordnet kollega fremsto som en situasjonsbetinget engangshendelse.<sup>104</sup> Det ble også lagt stor vekt på arbeidsgivers manglende håndtering av personalkonflikter. Resultatet kunne dermed blitt et annet dersom arbeidsgiver hadde overholdt sine forpliktelser overfor arbeidsmiljøet. Motsatt ble det vektlagt i TSOFT-2017-93131 at det var snakk om flere tilfeller av seksuell trakassering.

Gjentatte utilbørlige ytringer er mer kritikkverdig enn enkelthendelser fordi belastningen for den eller de som utsettes for det blir større, men også fordi det viser at den ansatte enten ikke kan eller vil endre atferd. Hvorvidt ytringene er enkelthendelser eller ei, vil kunne belyse den ansattes formål med ytringen. Et enkelttilfelle kan anses som en feilbedømmelse av en gitt situasjon eller en ubetenkt hendelse. Gjentatte tilfeller av utilbørlige ytringer vil lettere kunne ansett for å ha et trakasserende formål fordi atferden vedvarer over tid.

Det er imidlertid ikke slik at gjentatte episoder utelukker at atferden kan anses som feilbedømmelser. I TOSLO-2015-31314 ble to ulike episoder av seksuell trakassering ansett som feilslått humor. Det ble lagt vekt på at den ansatte ikke var gitt anledning til å korrigere atferden sin og at oppsigelse derfor var en uforholdsmessig reaksjon. Her var imidlertid den ansattes formål med ytringene ikke tillagt vekt i vurderingen av om ytringen var utilbørlig siden det var snakk om trakasserende ytringer hvor det er tilstrekkelig at det har en trakasserende virkning, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd, jf. aml. § 4-3 (3). At det var snakk om feilslått humor førte imidlertid til at ytringene ble ansett som mindre grove enn om det hadde vært grunnlag for å konstatere at de var uttrykk for reelle trusler. Den ansattes formål med ytringen er derfor også relevant for private ytringer.

Hvorvidt den ansatte har beklaget i ettertid eller endret atferden vil også være egnet til å kaste lys over den ansattes formål med ytringen og hvorvidt det er grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet eller om det er tilstrekkelig å gi den ansatte en advarsel. På den andre siden

<sup>102</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 20, jf. EMD *Gawlik v Liechtenstein* [J], appl.no. 23922/19 avsnitt 71

<sup>103</sup> Eggen side 15, AR-2019-28 avsnitt 52

<sup>104</sup> Det samme ble vektlagt i 19-147419TVI-NERO

kan en beklagelse være fremsatt for å forhindre sanksjoner fra arbeidsgiver. Hvordan beklagelsen fremstår og etterfølgende atferd vil kunne kaste lys over om den er ubetinget og ektefølt.<sup>105</sup> En beklagelse alene bør med andre ord ikke tillegges noe særlig vekt med mindre det foreligger andre holdepunkt som kaster lys over formålet med beklagelsen.

I 19-147419TVI-NERO beklaget den ansatte sin oppførsel umiddelbart etter at han ble klar over hva han hadde gjort. Det var heller ingen hendelser verken før eller i ettertid som kunne tilsi at beklagelsen ikke var ektefølt. Beklagelsen kom i nær tilknytning til hendelsen og kan dermed gi klarere uttrykk for anger enn om den hadde kommet lang tid etterpå. En slik beklagelse kan vise at den ansatte ikke har hatt til hensikt å skade eller såre andre, og den ansattes intensjon kan da anses som et formildende moment.

#### **4.9 Om ytringen er i tråd med arbeidsreglementet**

I rettspraksis har det i flere tilfeller blitt vektlagt hvorvidt ytringen bryter med retningslinjer og regler i arbeidsreglementet eller arbeidsavtalen. Dette momentet har sitt grunnlag i at arbeidsforholdet er avtaleregulert og at arbeidstaker er forpliktet til å oppfylle arbeidsavtalen. Man kan gå ut fra at retningslinjene som fremgår i arbeidsavtalen og i arbeidsreglementet er kjent for arbeidstaker og det kan derfor forventes at de ansatte overholder dem. Man må imidlertid tolke retningslinjene og praksis for å klargjøre om arbeidstakerne har akseptert restriksjonene, og om retningslinjene kan gi grunnlag for å begrense ytringsfriheten i det hele tatt.<sup>106</sup> Her kommer spesielt hensynet til allmennhetens interesse etter Grl. § 100 inn ved vurderingen av om retningslinjene kan begrense ytringsfriheten. Hensynet til den personlige frihet kan også begrense retningslinjenes rekkevidde, særlig utenfor arbeidstiden.

For at arbeidsgiver skal få gjennomslag for at arbeidstaker er bundet av retningslinjene er det et krav om at arbeidsgiver opptre konsekvent og reagerer på brudd. I Pornonedlastingsdommen kom Høyesterett til at både avskjed og oppsigelse var en uforholdsmessig streng reaksjon. I henhold til bedriftens retningslinjer var det ikke tillat å laste ned seksuelt ladet innhold og det fremgikk at overtredelser kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. Dette hadde arbeidsgiver også minnet de ansatte om ved flere anledninger. Arbeidsgiver hadde imidlertid ikke reagert på overtredelsene, på tross av kjennskap til omfattende brudd på retningslinjene. Arbeidsgiver hadde med dette gitt uttrykk for at de ikke kom til å reagere på de ansattes uvettede nettbruk.<sup>107</sup> Sanksjonen fremsto derfor som vilkårlig ved at kun noen få av overtrederne hadde fått oppsigelse på tross av at det var et omfattende problem.<sup>108</sup>

Motsatt kom retten til i Flykaptein-saken, som gjaldt spørsmål om gyldigheten av avskjedsvedtak for smugling av tollvarer i tjenesten. Det var kjent for de ansatte at selskapet så svært alvorlig på tollovertredelser i tjenesten og at dette kunne medføre at man mistet

---

<sup>105</sup> TOSLO-2015-31314

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

<sup>107</sup> Rt. 2005 s. 518 (Pornonedlasting), avsnitt 50

<sup>108</sup> Ibid. Avsnitt 52



jobben.<sup>109</sup> Retten kom til at avskjed var uforholdsmessig strengt med tanke på at det kun var en engangsovertredelse, men oppretthold vedtaket som ordinær oppsigelse.<sup>110</sup>

Forpliktelsene og retningslinjene i kontrakten og arbeidsreglementet må i henhold til overnevnte rettspraksis ses i sammenheng med arbeidsgivers opptreden. Dette har sammenheng med arbeidsforholdets dynamiske karakter, som medfører at arbeidsforholdet med de forpliktelser, forventninger og rettigheter det innebærer, kan endre seg med tiden uten at det oppstår et krav om å endre arbeidsavtalen. Dersom arbeidsgiver ikke benytter styringsretten til å reagere på overtredelser på tross av kjennskap til praksisen, får arbeidstakerne dessuten et berettiget inntrykk av at arbeidstaker tillater de aktuelle overtredelsene. En sanksjonering av ansatte som har innrettet seg etter arbeidsgivers opptreden ville medført en usaklig forskjellsbehandling og ville derfor vært urimelig.

Arbeidsgiver kan heller ikke sensurere ansattes ytringer på forhånd.<sup>111</sup> Dette gjelder også ytringer som bryter med arbeidsreglementet. Forhåndssensur faller utenfor arbeidsgivers styringsrett, og man må derfor vente til etter at den ansatte har ytret seg for å kunne vurdere hvorvidt ytringen bryter med den ansattes lojalitetsplikt og om den kan sanksjoneres. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan sanksjonere ansattes offentlige ytringer før de er publisert selv om de får vite at en ansatt har tenkt å ytre seg i strid med retningslinjene.

## 5 Oppsummering

Til slutt vi jeg gi noen bemerkninger om hvordan retten vurderer grensen mellom den ansattes arbeid og fritid ut fra den rettspraksisen som foreligger. Grensen varierer ut fra de faktiske forholdene som gjør seg gjeldende. Den må derfor trekkes opp for det konkrete tilfellet man vurderer. For øvrig vil det generelt sett være større anledning for arbeidsgiver å reagere på hendelser som finner sted på arenaer som har en sterk tilknytning til arbeidsstedet enn på rent private arenaer. I arbeidstiden plikter den ansatte å opptre i samsvar med kravene i arbeidskontrakten, og er derfor underlagt strengere krav og forventninger enn på fritiden. Dette blir synliggjort i rettspraksis ved den strengere terskelen for å reagere på ansattes ytringer på fritiden.

For offentlige ytringer er det ikke et uttalt moment i rettspraksis om ytringen er fremsatt i arbeidstiden eller på fritiden. Dette har nok sammenheng med at offentlige ytringer først og fremst fremsettes utenfor arbeidstid når man ikke får betalt for å arbeide. Kriteriene for at arbeidsgiver kan reagere på ansattes offentlige ytringer er videre mer knyttet til konsekvensene av ytringen enn tidspunktet for ytringen.<sup>112</sup> Det er derfor naturlig at offentlige ytringer vurderes likt uavhengig av om de er fremsatt på den ansattes fritid eller i arbeidstiden.

---

<sup>109</sup> Rt-1992-1023 (Flykaptein), side 1026

<sup>110</sup> Dette ble også vektlagt i blant andre Rt-2001-1589 og LA-2009-189015-2

<sup>111</sup> Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 36

<sup>112</sup> SOM-2009-2770

For private ytringer, som gjennomgangen av de ulike momentene over viser, er vurderingen knyttet opp mot arbeidsmiljøet. Både arbeidsgiver (jf. aml. § 4-1) og de ansatte selv (jf. aml. § 4-1, jf. § 2-3) er forpliktet til å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø. Det sosiale skillet mellom arbeid og fritid er som tidligere påpekt ikke statisk fastlagt, siden sosiale jobbarrangement utenfor arbeidstid og sosial kontakt mellom kollegaer på fritiden ikke er uvanlig. Det er videre opplagt at hendelser mellom kollegaer på fritiden vil kunne ha betydning for arbeidsmiljøet og den generelle trivselen på arbeidsplassen. Arbeidsgiver vil derfor i noen tilfeller ha både mulighet og plikt til å reagere selv om ytringene er fremmet utelukkende på fritiden.

Den klare hovedregelen for ansattes ytringer på fritiden er at arbeidstakere kan ytre seg som de vil. Av hensyn til retten til privatliv må arbeidsgiver kunne vise til at ytringene har påvirket kollegaer, arbeidsmiljøet eller andre av virksomhetens legitime interesser på en slik måte at det ville vært urimelig å ikke reagere på dem. Tilknytningen mellom ytringen og virksomheten er dermed en nødvendig betingelse for sanksjoner.

Av hensyn til både ytringsfriheten og retten til privatliv, bør retten også i fremtiden legge stor vekt på at det må foreligge et stort nok skadepotensiale og en tilstrekkelig sterk tilknytning til virksomheten for at arbeidsgiver skal kunne sanksjonere de ansattes ytringer. Demokratiske verdier er under økende press også i Europa, hvor både krig og økende støtte til ytterliggående politiske partier er realiteten i flere land. Det er derfor viktig å ivareta de demokratiske verdiene også i Norge. Dette gjelder også i stor grad innen arbeidsretten som er styrende for en stor grad av livet vårt.

## **Kilderegister**

### **Lover**

Lov 04. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven)

Lov 4. mars 1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)

Lov 17. juli 1988 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringen (opplæringsloven)

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

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

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

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

### **Forarbeid**

Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

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

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

Innst. O. nr. 100 (2004-2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

Prop.94 L (2016-2017) Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Prop. 48 LS (2022-2023) Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019 (under komitébehandling pr. 11.04.2023)

### **Høyesterettspraksis og arbeidsrettspraksis**

Rt-1977-902 (Hammerverk)

Rt-1982-1729 (Lektor)

Rt-1984-1058 (Nationalteatret)

Rt-1990-607

Rt-1992-1023 (Flykaptein)

Rt-1997-770 (Oslo Sporveier)

Rt-1997-1128

Rt-1999-184 (Naskeri)

Rt-2000-1602 (Nøkk)

Rt-2001-418 (Kårstø)

Rt-2001-1589 (Nedlastning)

Rt-2002-273

Rt-2003-1614 (Telenor)

Rt. 2005 s. 518 (Pornonedlasting)

Rt-2009-685

Rt-2011-1011 (Universitetsprofessor)

HR-2017-2479-A

HR-2018-1036-A

HR-2019-928-A (Hurtigruten)

AR-2019-28

HR-2021-2389-A (Pasientjournal)

### **Lagmannsrettspraksis**

RG-2001-99

LB-2001-3666

RG-2002-780

LA-2004-8128

LA-2009-189015-2

LE-2012-39402

LF-2013-74731

LB-2017-35146

LG-2017-131500

LF-2022-127786

### **Tingrettspraksis**

TOSLO-2015-31314

TSOFT-2017-93131

19-147419TVI-NERO

THOD-2020-94802

21-017483TVI-THOD

TSRO-2022-70706

### **Uttalelser fra sivilombudsmannen**

SOMB-2006-12

SOMB-2006-21

SOM-2009-2770

SOM-2014-379

SOM-2015-940

SOM-2018-4777

SOM-2021-123

### **EMD-praksis**

*Rommelfanger mot den Føderale republikk Tyskland* [C], appl.no. 12242/86

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

*de Haes and Gijssels mot Belgia* [J], Appl.no. 19983/92

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

*Kudeshkina mot Russland* [J], appl. no. 29492/05

*Palomo Sánchez mfl. Mot Spania* [GC], appl.no. 28955/06, 28957/06, 28959/06 og 28964/06

*Baka mot Ungarn* [GC], appl. No. 20261/12

*Gawlik v Liechtenstein* [J], appl.no. 23922/19

### **Bøker**

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utgave, Oslo 2017, Universitetsforlaget AS

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, 2006, N.W. Damm & Søn

Skjønberg, Alexander Ness; Hognestad, Eirik; Hotvedt, Marianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2022, Gyldendal Norsk Forlag AS

Storeng, Nils H.; Beck, Tom H.; Lund, Arve Due; Andersen, Kari B.; Andersen, Terje G.; Svendsen, Thomas B, *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utgave, Oslo 2020, Universitetsforlaget AS

### **Artikler**

Eggen, Kyrre, *Ansattes ytringsfrihet – Rettslige bånd eller gyldne lenker?* *Arbeidsrett Vol 1*, nr. 1 2004, side 2-22

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

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