

Ansattes ytringsfrihet

– Særlig om lojalitetsplikt som potensiell begrensning

advokat Jon Wessel-Aas

jwa@glittertind.no

&

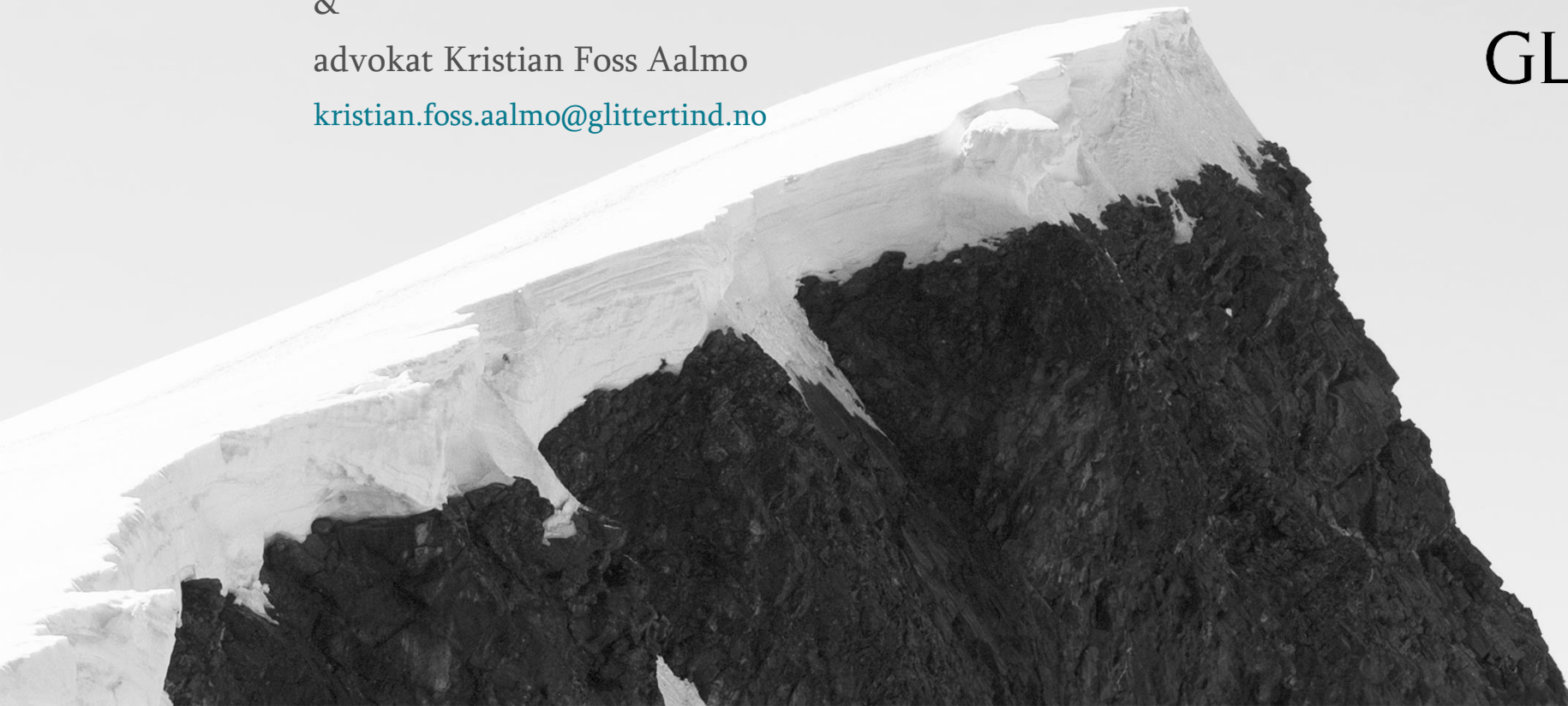
advokat Kristian Foss Aalmo

kristian.foss.aalmo@glittertind.no



GLITTERTIND

24. oktober 2024



Lojal – til hvem og hva?

Lojal

- Du følger Haugeruds standard for "Den profesjonelle lærer"
- Du snakker **aldri** negativt om elever, foresatte, kolleger eller ledelse
- Du kan være uenig innad, men utad står du fjellstøtt på det vi er enige om
- Du forstår at vi jobber i et politisk system hvor vi har som oppgave å gjennomføre samfunnets bestilling. Vil du påvirke gjør du det gjennom stemmeseddelen
- Eksempel: Jeg følger det som er vedtatt i fagteam, trinnteam i fellesskap eller på andre måter avtalt slik vi har blitt enig om, selv om dette ikke er min ønskede løsning. Jeg følger rett saksgang. Jeg følger etatens etiske regelverk. Jeg fremsnakker Haugerud skole også på sosiale medier.
- Tilbake

- **ULOVLIG**: Reglene som er formulert i Powerpoint-presentasjonen «Standarder for den profesjonelle lærer på Haugerud skole» er ... [les videre](#)

- Ulovlig knebling av lærere

Lærere ved Haugerud skole i Oslo instrueres til ikke å snakke negativt om skoleledelsen eller skolepolitikk. Munnkurven er ulovlig, mener ledende offentligshetsjurister

Robert Mood får refs av Christian Tybring-Gjedde

Generalløytnanten har uttalt seg mot væpning av politiet og kalt flyktningpolitikken skammelig.



REAGERER: Christian Tybring-Gjedde (Frp), nestleder i Stortingets utenriks- og forsvarskomite, mener generalløytnant og Nato-utsending Robert Mood misbruker sin innflytelse til å få fram sine personlige meninger i media. Foto: Jacques Hvistendahl og Agnete Brun / Dagbladet

13. AUGUST 2015 KL. 10:20

Av Ralf Lofstad

- De seineste uttalelsene hans er opp mot grensen for hva lojalitetsplikten tillater. Vi kan ikke ha embetsmenn som løper rundt og fremmer sine personlige synspunkter, sier Frp-representanten til Dagbladet.

- Hvilke konsekvenser har Moods uttalelser for offentligheten?

- **Uttalelsene kan føre til at folk mister respekten for Forsvaret. Videre kan de svekke tilliten til et uavhengig embetsverk, sier nestlederen i utenriks- og forsvarskomiteen.**

- Mood har lang erfaring med så vel bevæpning som den humanitære situasjonen i Syria. Teller ikke det?

- Mange har erfaring på ulike felt, det være seg eldreomsorg eller samferdsel. Men man uttaler seg om det man er ansatt for å gjøre, sier Tybring-Gjedde.

Utgangspunktet

- Alle mennesker har ytringsfrihet - det følger av
 - Grunnloven § 100
 - EMK artikkel 10, jf. menneskerettsloven
 - SP artikkel 19, jf. menneskerettsloven
- Det gjelder derfor også arbeidstakere, jf. f.eks. Arbeidsretten i AR-2019-28 avsnitt 47:

«Arbeidstakere har i utgangspunktet det samme ytringsfrihetsvern som alle andre borgere. Hensynet til en opplyst offentlig samtale tilsier at de som gjennom sitt arbeidsforhold har konkret innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten. Dette gjelder ikke minst for arbeidstakere i sektorer av stor samfunnsmessig betydning, og det kan i særlig grad gjelde for tillitsvalgte.»

Grunnloven § 100

Ytringsfrihet bør finne sted.

Ingen kan holdes **rettslig ansvarlig** for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i **sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse**. Det rettslige ansvar bør være **foreskrevet i lov**.

Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der **særlig tungtveiende hensyn** gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.

Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig for å beskytte barn og unge mot skadelig påvirkning fra levende bilder. Brevsensur kan ikke settes i verk utenfor anstalter.

Enhver har rett til innsyn i statens og kommunenes dokumenter og til å følge forhandlingene i rettsmøter og folkevalgte organer. Det kan i lov fastsettes begrensninger i denne rett ut fra hensyn til personvern og av andre tungtveiende grunner.

Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.

Konkret om ytringsfriheten i arbeidslivet

- Omfatter både ordinære ansatte og ledere – offentlig og privat
- Konkret: rett til å uttale seg om faktiske forhold på egen arbeidsplass (internt) og til å delta i offentlige debatter som berører arbeidsgiver (eksternt)
 - «*langt på vei også dersom virksomheten skulle bli skadelidende*» (NOU 2022:9 kapittel 15.1)
- Retten (og plikten) til å varsle som en særlig del av ytringsfriheten jf. aml. kapittel 2A
 - De aller fleste ytringer om arbeidsplassen ikke varsling i rettslig forstand
- Hvorfor er ansattes ytringsfrihet særlig viktig
 - Hensynet til en åpen og opplyst offentlig samtale – de ansatte får konkret innsikt i aktuelle saker og kan bidra i samfunnsdebatten
 - Den enkeltes frihet til å ytre seg
 - Samfunnets rett til å motta informasjon og kunnskap av allmenn interesse (informasjonsfriheten)
- Forholdet til personalpolitikk: Arbeidsgivers aktive arbeid med reell ytringsfrihet for de ansatte handler om å bygge en åpenhetskultur – kritikk er velkomment (Monika-saken)

Begrensninger i ansattes ytringsfrihet begrunnet i ansettelsesforholdet

Taushetsklausuler rimer dårlig med «en åpen og opplyst offentlig samtale»

Taushetsklausuler i sluttavtaler i offentlig sektor kan som hovedregel ikke hindre offentlig innsyn eller begrense arbeidstagers ytringsfrihet.



- Ytringer på vegne av arbeidsgiver
- Lovregulert taushetsplikt
 - For eksempel forvaltningsloven § 13 og helsepersonelloven § 21.
- Lojalitetsplikt i arbeidsforhold
- Avtalebaserte begrensninger
 - I private virksomheter, typisk saklig begrunnet taushetsplikt
 - I offentlig forvaltning:
 - Sivilombudets uttalelse i 2018/4777:
«Arbeidsavtaler kan ikke i seg selv begrense en grunnleggende menneskerettighet som ytringsfriheten. En arbeidsavtale vil nok kunne utfylle og presisere lojalitetsplikten, men dersom arbeidsavtalen går lenger enn lojalitetsplikten, må det ses bort fra avtalen.»
 - Taushetsklausuler i sluttavtaler? Egen problemstilling
- *Fokus videre i her: lojalitetsplikten som potensiell begrensning*



Metodisk utgangspunkt - begrunnelsesbyrden

«Det rettslige utgangspunktet for arbeidstakeres ytringsfrihet følger av Grunnloven § 100, den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 og den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter artikkel 19. Konvensjonene gjelder som norsk lov, jf. menneskerettsloven § 2. I avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten må det vektlegges at ytringsfriheten er en menneskerettighet, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp som skal beskyttet arbeidsgivers interesser. Det er ytringsfriheten som veier tyngst, og det er inngrep i denne som må begrunnes.» (AR-2019-28 avsnitt 51)

- Budskap i det videre: arbeidsgivers opplevelse av ubehagelighet og negativitet er ikke tilstrekkelig : Kreves en særlig sterk begrunnelse for inngrep

Betydning av begrunnelsesbyrden

Nettavisen **Nyheter.**

Direktesport Pluss Na Live Nyhetsbrev Sportspill Anr

Plastisk kirurgi

Krevde Facebook-bilde fjernet etter plastisk operasjon



Foto: (Privat/Facebook)



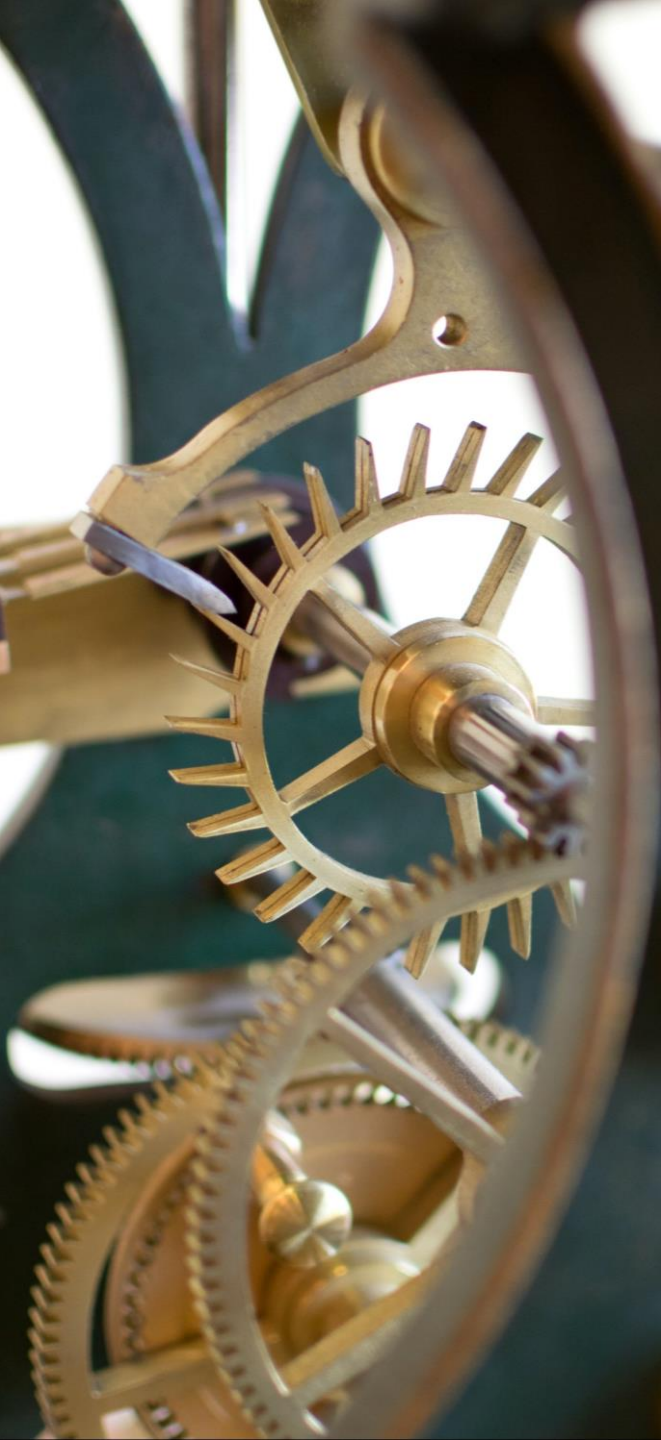
Lojalitetsplikten – hva går den ut på?

- Sikker rett at det eksisterer en alminnelig lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver: ikke skade arbeidsgivers interesser eller opptre i strid med arbeidsgivers interesser
 - også når det gjelder ytringer som privatperson
- Saga Data-dommen (Rt. 1990 s. 607) om hjemmel:
«Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold. Straffeloven § 275 og § 276 må ses som utslag av dette prinsipp. At det eksisterer en slik plikt, er også lagt til grunn i den arbeidsrettslige teori».
- Hva som nærmere ligger i lojalitetsplikten kan variere etter omstendighetene – mange typetilfeller
- Mulige arbeidsrettslige reaksjoner ved brudd på lojalitetsplikten
 - irettesettelse
 - advarsel
 - omplassering, endringsoppsigelse eller total oppsigelse
 - avskjed
 - (erstatningsplikt)



Lojalitetsplikten – konkret om ytringer

- Kjernen m.h.t. ytringer: *Kan ikke ytre seg på måter som skader arbeidsgivers legitime interesser*
- Justisdepartementet i forarbeidene til Grunnloven § 100 (St meld nr 26 (2003-2004) pkt 4.11.5) - generelt:
Bare ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som kan anses som illojale



Sivilombudsmannens praksis oppsummert:

- Hovedregel: Ikke adgang til reaksjon med mindre åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser
- Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt og som hovedsakelig er uttrykk for ansattes egne oppfatninger, vil normalt være beskyttet av ytringsfrihet
 - Gjelder også ytringer som arbeidsgiver oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige
- Offentlig ansatte har vidt spillerom (i form og innhold) for å ytre seg offentlig om sin mening - også om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass

Typetilfeller





Faglige ytringer/hensynet til arbeidsmiljøet

- Rt-2003-1614 (privat ansatt), både systemkritiske ytringer og sterke beskyldninger mot identifiserbare ledere. Fra avsnitt 26:

«A har fremhevet at en «whistleblower» – en våken medarbeider med en kritisk holdning som tør si ifra – representerer en verdi både for bedriften og for samfunnet. Dette er jeg ikke uenig i. Derfor må man innen rommelige grenser akseptere kritiske ytringer både innad i en bedrift og utad av den karakter som omfattes av det første og til dels også av det annet forhold som jeg har nevnt i det foregående. **Men ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold.** Jeg finner det derfor ikke nødvendig å foreta noen nærmere grensegang på dette punkt.»



Faglige ytringer/hensynet til arbeidsmiljøet

- Rt-2011-1011 (Universitetsprofessor), avsnitt 8:

«Høyesteretts ankeutvalg understreker at ytringsfriheten, slik denne blant annet kommer til uttrykk i Grunnloven § 100 første ledd og EMK artikkel 10 nr. 1, gir svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt i mot.[...] Men også en vitenskapelig medarbeider må ta et visst hensyn ved sin opptreden overfor kolleger og andre han kommer i kontakt med i sin stilling. Han må også ha arbeidsmiljøet for øye. I de mest graverende tilfeller vil ytringsfriheten måtte vike også på en arena som dette, i den forstand at **ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed.**»



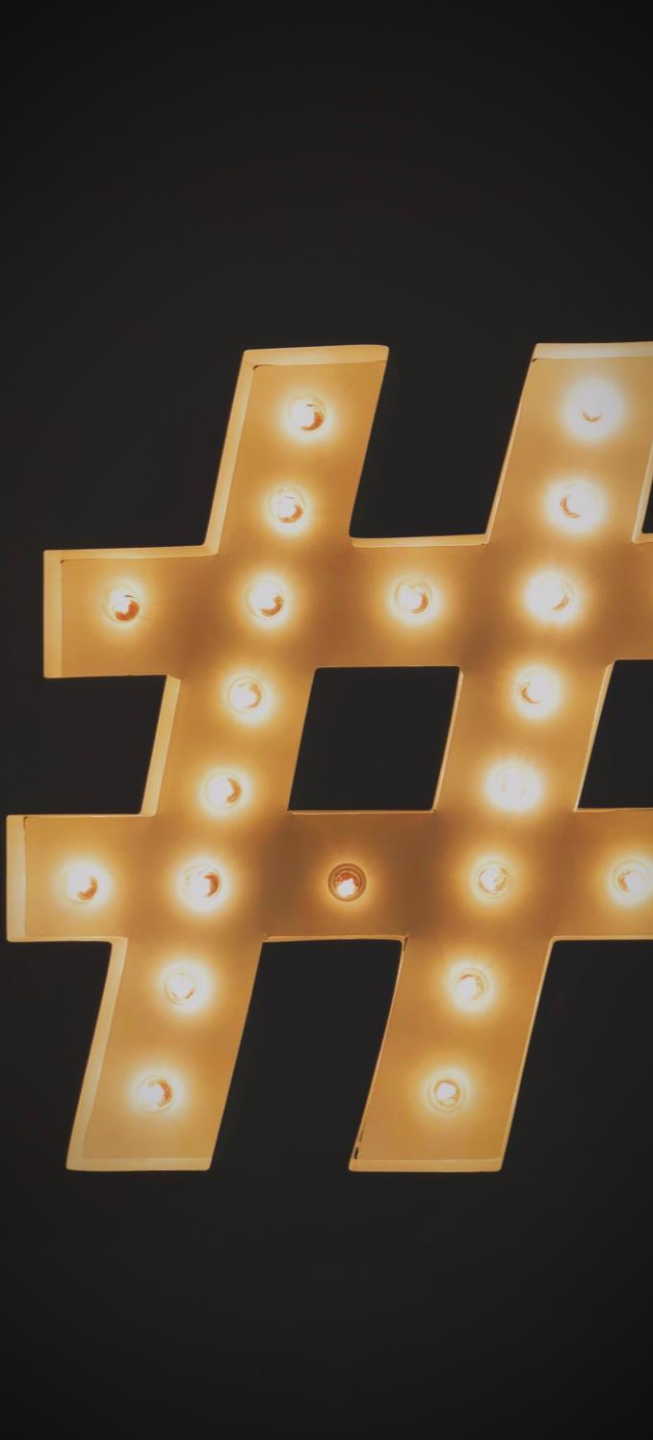
Faglige ytringer om eget arbeidsfelt og/eller arbeidssted

- SOMB-2021-742 (veterinær i Mattilsynet) - høringsuttalelse + kronikk om dyrevelferdslovgivningen
- SOM-2014-379 (kommunalt ansatt lege) - avisinnlegg med kritikk av og påpekning av negative konsekvenser av budsjettendringer i helsetjenesten
- SOM-2012-1031 (kommunalt ansatt lærer) - avisinnlegg med kritikk av nytt skoleutviklingsprosjekt



Ytringer som arbeidsgiver ikke vil identifiseres med / spørsmål om skikkethet

- LB-2017-35146 (polititjenestemann) - private ytringer på Facebook, om muslimer/mørkhudede
- SOM-2018-4777 (kommunalt ansatt lærer) - negative private ytringer på Facebook, om muslimsk/somalisk samfunnsdebattant
- Se også noen eldre dommer:
 - Rt-1982-1729 (lektor i offentlig skole) - holocaust-fornektelse, rasediskriminerende ytringer, både i og utenfor undervisningen
 - Rt-1979-770 (ansatte i Oslo Sporveier) - ytringer i tv-program om deres deltakelse i nynazistisk, paramilitær gruppe som kartla kommunister



I offentlig sektor: Interne retningslinjer *i seg selv*

- SOM-2014-91 - Sivilombudet reagerte på en kommunes interne kommunikasjonsretningslinjer i seg selv, da de ga uttrykk for uholdbare begrensninger i ansattes ytringsfrihet
- Bl.a. om særlig begrensning mht. ansattes bruk av sosiale medier:

«Bruk av sosiale medier gjør det lett for den enkelte å få kringkastet opplysninger og meninger til et større publikum. Kommunikasjonen skjer ofte forholdsvis spontant og uten noen form for redaksjonell kontroll, og informasjonen kan spres hurtig. Det er mulig at det derfor kan oppfattes som en større risiko for at ansatte ytrer seg i strid med lojalitetsplikten ved bruk av sosiale medier enn andre «kanaler». Grensene for ansattes ytringsfrihet er imidlertid de samme uavhengig av om de ytrer seg i en avis, på TV, et debattmøte, eller i sosiale medier. I utgangspunktet vil det ikke ha betydning hvilket medium som benyttes. Det kan derfor ikke oppstilles særskilte grenser for hva ansatte kan ytre seg om på egne vegne i sosiale medier.»

Noen avsluttende bemerkninger om rolleforståelse og ytringskultur



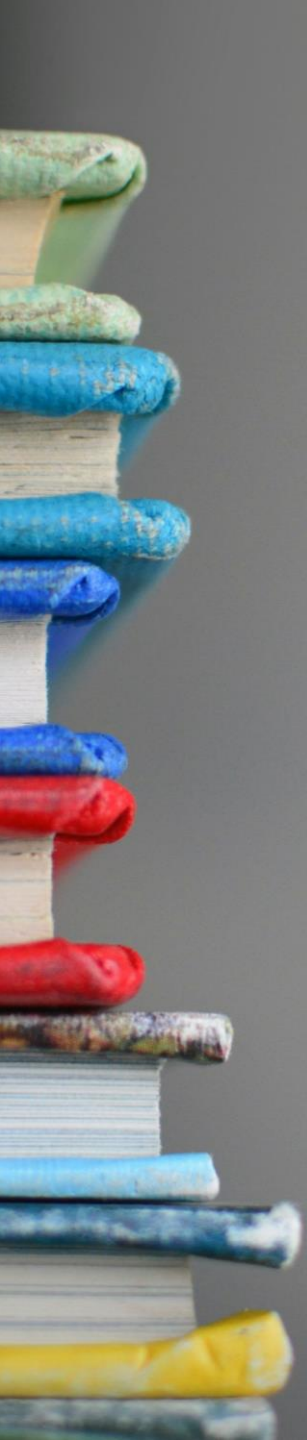
Rolleforståelse eks 1

«For å styrke det kommunale folkestyre, muligheten for deltakelse og kontroll og den enkeltes rettssikkerhet, skal alle ansatte i Lillesand kommune bidra til størst mulig åpenhet om vår virksomhet. Som innbyggere er de våre oppdragsgivere og har krav på mest mulig informasjon om hvordan vi løser våre oppgaver. Lillesand ønsker dessuten at synspunkter på virksomheten vår fremmes i det offentlige rom. Ansatte har full rett til å kunne kontakte og uttale seg til media også i omstridte spørsmål innad i kommunen, hele tiden innenfor grenser satt av lovbestemt taushetsplikt. Kommunen vil ikke etterforske eller anmelde ansattes kontakt med media gitt de samme grenser. Den enkelte ansatte skal gjøres oppmerksom på at det dreier seg om personlige ytringer og ikke ytringer eller uttalelser PVA kommunen.»



Rolleforståelse eks 2...

«Rælingen kommune er en merkevare som bygges gjennom alt virksomheten foretar seg. For å sikre kontinuerlig og helhetlig bygging av merkevaren, er det avgjørende å arbeide for at ansatte har en felles forståelse av merkevarens strategi og innhold, og ikke minst, hva dette betyr for egen hverdag. Dette arbeidet er kulturutvikling. Utvikling og ledelse av merkevaren Rælingen kommune handler om å skape felles forståelse, motivasjon og klare rollemodeller internt i virksomheten. Konseptet til merkevaren Rælingen kommune må være kjent slik at alle ansatte tilstreber å leve i pakt med merkevaren i sin hverdag.»



Litteratur – en oppdatert fremstilling av gjeldende rett:

Arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsrett, 2021/1

Jon Wessel-Aas, Norunn Løkken Sundet og Lasse Gommerud Våg

Juridika

Lastet ned 21. oktober 2024 12:59

juridika.no

Ta kontakt!



Jon Wessel-Aas
jwl@glittertind.no

Kristian Foss Aalmo
Kristian.foss.aalmo@glittertind.no



post@glittertind.no
www.glittertind.no