



For meg er Pride en feiring av mangfoldet, samt hardt tilkjempede rettigheter for

Undersøkelse: Begrenset ytringsfrihet for norske arbeidstakere

Det er ikke bare arbeidsgiverne som er opptatt av arbeidsplassens omdømme.
Kristin M. Johansen

NTB
Publisert 12
Oppdatert 1

Dag Larsen
Leder i Norsk PENs komité for fengslede forfattere

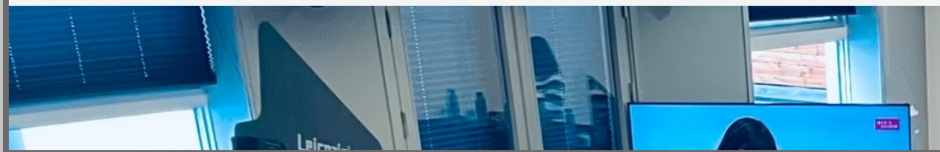
Publisert: 16. september 2023 kl. 14:43
Oppdatert: 16. september 2023 kl. 14:43

Dette er et debattinnlegg. Det gir uttrykk for debattantens egen holding.

DEBATT: Norsk PEN og våre samarbeidspartnere får daglig om hjelp fra iranere som er i livsfare etter å ha stått opp mot. Lederne av de nordiske PEN-sentrene sendte i januar et brev utenriksministre om situasjonen i Iran.

I nedgangstider er ansattes ytringsfrihet vårt gull

Denne uken har ansatte i hjemmesykepleien og psykiatrien valgt å fortelle åpent i Agderposten om belastningene de står i. De viser et ytringsmot som er et eksempel til etterfølgelse.



En tredel av hatpraten er rettet mot muslimer

Av Anna Aronsen Oftedal - 21.03.2023



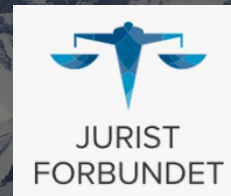
Ny undersøkelse: Over halvparten griper ikke inn når andre hetses

Av Claudio Castello - 03.11.2023



Halvparten av spurte i Norge ikke griper inn når de ser andre bli hetset (Skjermdump fra etset et homofilt par i Bodø)

simonsen
vogt wiig



Arbeidstakers ytringsfrihet
Advokat Trine Lise Fromreide

Agenda

1. Ytringsfrihet
2. Lojalitetsplikt
3. Lojalitetsplikt vs ytringsfrihet
4. Særlig om sosiale medier
5. Særlig om ytringsfrihet i helsevesenet
6. Sanksjoner

1 Ytringsfrihet

Ytringsfrihet som menneskerett

- En viktig menneskerettighet
- Den gir hver enkelt frihet til å uttrykke seg, informere, luften ideer, lytte og en frihet til å få lov til å være uenig i det andre sier samt i andres ideer, rett til ikke å ytre seg
- Ytringsfriheten gjelder fullt ut i et arbeidsforhold
- Dersom en slik ytringsfrihet skal innskrenkes, må det foreligge et grunnlag
- Informasjonsfrihet – rett til å oppsøke og tilegne seg informasjon fra andre

Ytringsfrihet –hjemler og formål

- Grunnlovens §100, Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19.
- Beskytte hensynet til demokrati, sannhetssøken og individets frie meningsdannelse.
- Det påligger statens myndigheter å legge til rette for en åpen og opplyst offentlige samtale uten å gripe inn.



Ytringsfrihet – ingen absolutt frihet

- Ingen absolutt frihet.
- Kan begrenses i noen tilfeller der det er nødvendig for presserende samfunnsbehov og proporsjonalitet, men slike inngrep krever hjemmel i lov (se Rt-1997-1821 på side 1829)
 - *Det kan gjøres innskrenkninger i ytringsfriheten, men for at dette skal kunne godtas, må inngrepet anses nødvendig i et demokratisk samfunn. Det stilles strenge krav til begrunnelsen for en begrensning i ytringsfriheten, og det kreves forholdsmessighet mellom inngrepet og formålet med dette. Unntak fra ytringsfriheten må undergis en restriktiv fortolkning*
- St. meld nr. 26 (2003-2004) om endring av Grunnloven § 100 står det i pkt. 2.1.3:
 - *Det er på det rene at ytringsfriheten ikke kan være absolutt. Dette er forutsatt i kommisjonens forslag til §100 annet ledd. Heller ikke de politiske ytringene nyter et absolutt vern, selv om ytringsfriheten på dette området står særlig sterkt, jf. foran i punkt 2.1.2. Selv om Ytringsfrietskommisjonens forslag til § 100 tredje ledd kan gi det inntrykk at ytringsfriheten her skal være «absolutt», aksepterer kommisjonen selv en del innskrenkninger. Disse omtales senere i meldingen.*

Ytringsfrihet – ingen absolutt frihet

- Mange grenser for ytringsfriheten:

- Forbud mot trusler, oppfordringer til vold, ærekrenkelser, diskriminering og utlevering av folks privatliv
 - Taushetsplikt
 - Vitner i retten – forklare seg sannferdig
 - Markedsføring
 - Folkeskikk
-
- I arbeidsforhold:
 - Forretningshemmeligheter
 - Lojalitetsplikt i arbeidsforhold

2 Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikt i arbeidsforhold

- Alminnelig kontraktsrettslig prinsipp.
- Arbeidsforhold er et kontraktsforhold hvor tillit mellom partene er et særlig fremtredende element – lojalitetsplikten viktig
- Ulovfestet
 - Rt 1996-1401
 - Konkret vurdering

Lojalitetsplikt i arbeidsforhold

- Avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser.
- Plikter å utføre handlinger for å ivareta arbeidsgivers interesser
- Avhenger av stilling
- Gjelder også utenfor arbeidstiden

3

Lojalitetsplikt vs ytringsfrihet

Lojalitetsplikt som begrensning i den ansattes ytringsfrihet

St. melding nr. 26 - lojalitetsplikt

- Generelt prinsipp om gjensidig lojalitetsplikt
- Ansatt skal ikke unødig skade arbeidsgivers interesser eller arbeidsplassens offentlige omdømme
- Kontraktsforholdet består over lang tid – forutsetter gjensidig tillit
- Identifisert med arbeidsgiver

Hensyn som skal vurderes

- *På arbeidstakerens side ligger først og fremst hensynet til å kunne delta og ytre seg på lik linje med andre borgere i den offentlige debatt. Der interesser er tilstrekkelig tungtveiende, eller vesentlige samfunnsmessige hensyn gjør seg gjeldende, vil arbeidstakeren kunne være berettiget til å fremme andre interesser enn arbeidsgiverens, selv om dette skulle skje på bekostning av arbeidsgiverens interesser.*

Lojalitetsplikt som begrensning i den ansattes ytringsfrihet

St. melding nr. 26

- *På arbeidstakerens side ligger først og fremst hensynet til å kunne delta og ytre seg på lik linje med andre borgere i den offentlige debatt. Dette omhandler blant annet det enkelte individs behov for livsutfoldelse. Den enkeltes ønske om å delta i samfunnsdebatten kan være særlig stort på det området vedkommende arbeider, fordi han eller hun gjerne har særlig kunnskap og erfaring på dette området.*
- *Det kan likevel bli for snevert bare å se på hensynet til arbeidsgiver og arbeidstaker. Et tredje hensyn er samfunnets behov for informasjon og åpen debatt, og da særlig med bidrag fra dem som har best kunnskap om det aktuelle emnet. Dette tredje hensynet kan ha vært noe underkommunisert i praksis.*

Momenter som skal vektlegges

- Ytringens form
- Identifikasjonsfare
- Forholdet til den ansattes funksjon
- Valg av mottakerkrets for ytringen
- Tidspunktet for ytringen
- Bruk av interne kanaler
- Formålet med ytringen

Momenter som skal vektlegges

- Minstekrav at ytringen faktisk skader eller skaper risiko for skade mer enn bagatellmessig
- Utgangspunktet er at ytringene må ha sammenheng med virksomhetens aktiviteter eller formål
- Type virksomhet
- Eget arbeidsfelt eller angår det ikke arbeidsplass eller arbeidsfelt
- I strid med formal/kjerneverdier?
- Fortoner meningene seg som ekstreme
- Skade – bedriftens omdømme/tillit utad mot kunder, taper støtte

EMD 2023/02/14 - CASE OF HALET v. LUXEMBOURG

- Ansatt i PwC lekket skattedokumenter
 - Brudd på taushetsplikt
 - Klienter fikk lekket opplysninger
 - Omdømmetap PwC
- Ble straffedømt
- Forholdet til vareslere – økt beskyttelse - Guja dommen
 - Er alternative kanaler for avsløring tilgjengelig
 - Det offentlige interesse for denne informasjonen
 - Informasjonens autensitet (ekthet)
 - Skaden som ble påført arbeidsgiver
 - Opptrådte varsler i god tro
 - Alvorlighetsgraden av sanksjon
- EMD - dissens 12 mot 5
 - Det var ikke foretatt en tilstrekkelig interesseavveining
 - Vesentlig bidrag til den offentlige debatten
 - På bakgrunn av arten og alvorligheten av sanksjonen og dens nedkjølende effekt på ytringsfriheten til klageren og andre varslere, kom Domstolen til at klagerens straffedom ikke var forholdsmessig til det forfulgte formålet



4

Særlig om bruk av sosiale medier

Ytringer i sosiale medier

Hvorfor viktig?

- Tilgang til det offentlige rom i en utstrekning som tidligere var forbeholdt massemediene.
- Potensiale til å nå mange.
- Søkbar i lang tid .



Ytringer i sosiale medier

EMD

- Kilin v. Russia (11.5.2021)
- Straffedom for deling av informasjon (videoer og lydfiler) i en gruppe på sosiale medier som inviterte til voldshandlinger mot ikke-russiske etnisiteter (særlig aserbajdsjanere).
- EMD: ikke i strid med ytringsfriheten etter EMK art. 10.
 - Straff hadde hjemmel i nasjonal lov
 - Legitimt formål – å beskytte andres rettigheter (forbud mot rasisme/diskriminering av etnisiteter)
 - Ikke uproporsjonalt

Dom sivil sak Bergen tingrett 8. mai 2023

- På "innsiden" av en rettsavgjørelse
- Partene
 - Papillon
 - Arbeidstaker
- Varsel
- Prosess

Anførsler arbeidstaker

- Foreligger ikke illojal opptreden
 - Foreligger ikke saklig grunn for oppsigelse aml §15-7
 - Forstått
 - Papillons formål og målgruppe – «jenter»
 - Foreligger ikke retningslinjer
 - Diskrimineringsvern for kjønnskritiske ytringer og at arbeidstaker ikke har tatt til orde for å krenke eller frata transpersoner deres rettigheter grl §100 – politiske ytringer
 - Saksbehandling – kontradiksjon
 - Burde vært løst ved bruk av styringsrett og dialog

Anførsler arbeidsgiver

- Gyldig oppsigelse
 - Ikke ytringene alene men samlet sett utilbørlig og illojal sett i lys av den virksomhet organisasjonen driver
 - Ytringer bryter ned nødvendig tillit til å Papillons arbeid og formål – inkludering og mangfold
 - Ytringene har ikke et særlig vern – utenfor ytringsfrihetens kjerneområde
 - "Likes" kan utgjøre ytringer
 - Ytringer bl.a latterliggjør, viser intoleranse
 - Ikke vilje til dialog
 - Forsvarlig saksbehandling
 - Ikke grunnlag for å idømme erstatning

Rettsens generelle vurdering

- Gjennomgang av enkelte tweeter
- Twitter som kommunikasjonsplattform
 - Begrenset antall tegn
 - Kultur for spissformulering
 - Grunnlag for misforståelser
 - Leser - umiddelbart inntrykk Aml §15-7, lojalitetsplikt og ytringsfrihet. Går ikke inn på dette.
- Rettsens generelle vurdering: «Retten finner ikke at ytringene er transfobe»-
 - Er "transfobe" et rettslig begrep?
 - Generelt negativ til transpersoner
- "Retten finner det likevel klart at de ytringer som [arbeidstaker] har fremsatt på Twitter, i utgangspunktet vil være godt innenfor ytringsfrihetens rammer. Ytringene vil i sin alminnelighet være uproblematisk for de fleste arbeidsgivere, og ikke utgjøre et brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Ytringene er ikke av en slik karakter at de utgjør et åpenbart brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver."
- Hvor er drøftelsen mht ytringsfrihet og ytringene sett opp mot ytringsfriheten?
- Hva er et "åpenbart brudd" – er det når ytringene er utenfor ytringsfrihetens rammer? Da har de ikke lenger særskilt vern.

Rettenns konkrete vurdering

- Negativt for Papillon sitt arbeide
- Stilling – leder for strategi og økonomi
- Kontakt med samarbeidspartnere
- Nøkkelperson i prosjekter
- Identifikasjon med arbeidsgiver
- Kan ikke kreve at arbeidstaker avstår fra å delta i en saklig debatt om kjønnsidentitet
- Papillon reagerer ikke på dette – feil i faktum
- Arbeidsgiver må kunne instruere
- Kreve at hun avstår fra "spissformuleringer, sarkasme og likes/retweets som kan gi inntrykk av at hun generelt er negativ til transpersoner, noe som retten mener vil kunne slå tilbake på Papillon sitt arbeid."
- Arbeidstaker har ikke fått spesifikt instruksjon
- Ikke retningslinjer

Rettenns konkrete vurdering

- "Forstod eller burde forstå«.
- Samlet sett er det rettenns vurdering at det ikke fremstod som klart for [arbeidstaker] at hennes ytringer på Twitter var i strid med Papillons interesser, og kunne være negative for organisasjonens arbeid. Men retten finner at hun burde forstå at hennes ytringer om kjønnsidentitet kunne ha betydning for Papillon, og at Papillon lett kunne identifiseres med hennes egne meninger.
- Ikke varig skade.
- Instruksjon fremover – retningslinjer.
- Dersom [arbeidstaker] ikke ville rette seg etter arbeidsgivers rimelige retningslinjer, og for fremtiden moderere sine uttalelser på sosiale ytringsplattformer, ville dette være et brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver, og følgelig kunne utgjøre saklig grunnlag for oppsigelse.
- Lengre drøftelse om at det kunne fremstå som om arbeidstaker ikke ønsket å innrette seg.
- Benyttet seg ikke av muligheten for å klargjøre om hun ville innrette seg – var det slik?

5

Særlig om ytringsfrihet i helsevesenet

Helsevesenet

- Offentlige ansatte, herunder ansatte i helsesektoren, har stor grad av innsikt i hvordan etater og systemene fungerer eller eventuelt ikke fungerer.
- Ønskelig med en saklig helsepolitisk debatt nettopp for å påpeke svakheter ved dagens helsevesen og belyse konsekvensene for myndighetene. Det må imidlertid settes visse grenser.
- Særlige begrensninger følger av taushetsplikt og vern av personopplysninger.

Helsevesenet

Helsepersonelloven §56

- Helsepersonell skal ikke «i vesentlig grad [...] svekke tilliten til helsepersonell eller helse- og omsorgstjenesten»
- Gjelder også på fritiden.
- Ikke tiltenkt ytringer spesifikt.
- Kan sette grenser for at man ikke kan undergrave helsevesenets arbeid eks. advare mot behandlinger.
- Eks. klagesak 2017/5083. En psykolog hadde personlig erfaring med barnevernet og skrev både innlegg og kommentarer i offentlige kanaler om at han ikke ville overholde sin meldeplikt til barneverntjenesten, samt uttalte seg negativt om barneverntjenestens virksomhet og ansatte. Klagenemnda uttalte at når klageren "ytrer seg som psykolog i det offentlige rom, representerer han også sin yrkesgruppe" (s. 3). Klageren hadde i innlegg og kommentarer titulert seg som psykolog, og nemnda mente derfor at ytringene klart hadde tilknytning til klagerens virke som psykolog. Klagenemnda konkluderte derfor med at klageren utviste atferd som "i vesentlig grad er egnet til å svekke tilliten til psykologer som yrkesgruppe" og at vilkårene for å gi varsel var oppfylt.

Helsevesenet – “betente temaer”

- Korona – skepsis mot vaksinen.
- Helsetilsynet uttaler at helsepersonell i et samfunnsmessig perspektiv må "tenke nøye gjennom hva man går offentlig ut med av personlige oppfatninger og preferanser, med tanke på hva slags inntrykk man gir utad og hvordan dette kan påvirke tilliten til helsetjenesten".
- Man må kunne delta i den offentlige debatt.
- Sivilombudsmannen
 - Unngå fare for identifikasjon – presisere at man uttaler seg på egne vegne
 - Dersom dette er innfridd skal det mye til for at det er å anse som brudd på lojalitetsplikten

Helsevesenet – Sivilombudsmannen

- Unngå fare for identifikasjon – presisere at man uttaler seg på egne vegner Dersom dette er innfridd skal det mye til for at det er å anse som brudd på lojalitetsplikten.
- SOMB 2014-379. Momenter av betydning var «ytringens innhold, sammenhengen den inngår i, billedbruk eller andre forhold ved fremstillingen og hvordan den ansatte presenterer seg selv».
- SOMB 2014-91. Interne regler hos kommunen. Krav om at den ansatte først hadde forsøkt å løse problemet innad før man gikk til media. Ombudsmannen mente dette klart hadde betydning i en helhetsvurdering av om lojalitetsplikten var brutt, men at det i formuleringen i kommunens regelverk ga uttrykk for at det var et absolutt krav – noe som klart ikke var i tråd med Grunnloven. Videre mente ombudsmannen at bestemmelsen i regelverket om at "kommunens ansatte bør unngå å kommentere forhold på egen arbeidsplass i det offentlige rom" var en innskrenkning av ytringsfriheten. At formuleringen "bør" var brukt var ikke av betydning, da regelen uansett ga uttrykk for arbeidsgivers forventning.
- SOMB 2009/2770. Kronikk. Ikke tilstrekkelig at det fremsto som om det var senterets syn selv om det stod at han arbeidet ved dette senteret som arbeidet med selvmordsforebygging.

Kritikk mot helseplattformen

- Erfaringer fra leger - artikkel – «Sagt på en annen måte: Det som er riktig å gjøre i en poliklinisk setting, er ikke riktig arbeidsflyt dersom pasienten er innlagt. Selv i en liten avdeling så betyr dette at ansatte kvier seg for å gå mellom ulike «applikasjoner» og dermed mister man muligheten for fleksibel bruk av personell mellom for eksempel poliklinikk og sengepost.»
- Er det varsling.
- Har det offentlighetens interesse.
- Informasjonens autensitet (ekthet).

Store demonstrasjoner mot Helse-plattformen flere steder i landet: – Situasjonen er kritisk
Mandag kveld arrangeres fakkeltog i flere norske byer i protest mot Helseplattformen. Ni av ti leger er bekymret for pasientsikkerheten, sier overlege. Helse Midt-Norge sier et nytt system ikke ville blitt klart før tidligst 2030.

6 Sanksjoner

Sanksjoner

- Ordinære arbeidsrettslige reaksjoner.





Trine Lise Fromreide

Partner

Tlf. 98904837

E-post: tlf@svw.no

Takk for meg!

simonsen
vogtwing

www.svw.no