

ARNTZEN
DEBESCHE



YTRINGSFRIHET I ARBEIDSFORHOLD

GRENSENE FOR ANSATTES YTRINGER

Kasandra Byberg og Anny Bjornes

Les også:

Hulsker tiltalt for hatytringer – erkjenner straffskyld



VG

Opplysninger til VG: Bernt Hulsker vraket som programleder i

...

Ifølge VGs opplysninger skal ikke VGTV-profilen Bernt Hulsker være programleder i neste sesong av «Fangene på fortet».



YTRINGSFRIHETENS TABLOIDE SIDE

TV2

Atle Antonsen trekker seg fra «Kongen befaler»

Atle Antonsen trekker seg fra «Kongen befaler». ABDISERER: Atle Antonsen er Kongen i TV-serien Kongen befaler går på Discovery. Nå trekker han...

19. nov. 2022

FriFagbevegelse

Lærer Simon ble kalt illojal da han fortalte om arbeidsplassen

...

Hva kan en ansatt si? Hvor er grensa for ytringsfriheten? Hvordan skal en arbeidsgiver forholde seg til en ansatt som uttaler seg offentlig...



AGENDA

1. Ytringsfrihetens vern
2. Ansattes ytringsfrihet
3. Begrensninger i ansattes ytringsfrihet
 - Lovfestet taushetsplikt
 - Straffbare ytringer
 - Avtalefestede begrensninger
 - Arbeidstakers lojalitetsplikt
4. Ulike type ytringer og eksempler fra rettspraksis
5. Retningslinjer for ytringsvett på jobb

YTRINGSFRIHETEN NYTER ET STERKT VERN

«Enhver har rett til ytringsfrihet»

- Grunnloven § 100
- Den Europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19



ANSATTES YTRINGSFRIHET – SAMME UTGANGSPUNKT

- Ytringsfrihetskommisjonen utredet de sosiale, teknologiske, juridiske og økonomiske rammene for ytringsfrihet i dagens samfunn

«Vilkårene for å ytre seg i arbeidslivet angår mange. Lar folk være å ytre informasjon og meninger de besitter i kraft av sitt arbeid, er det et tap både for den offentlige debatten og samfunnets informasjonstilgang»

- Arbeidstakere har samme ytringsfrihet som enhver annen borger
- Eksempler på bestemmelser som gir spesifikt vern av ytringsfrihet i arbeidsforhold:
 - Aml. § 1-1: Et formål med loven er å tilrettelegge for et godt ytringsklima
 - Aml. kap. 13: Vern mot diskriminering på grunn av politiske ytringer
 - Aml. § 2A-1: Rett til å varsle om kritikkverdige forhold og beskyttelse mot gjengjeldelse

BEGRENSNINGER I ARBEIDSTAKERS YTRINGSFRIHET



EKSEMPLER PÅ SENTRALE LOVFESTEDE OG ULOVFESTEDE BEGRENSNINGER

- 1. Lovfestet taushetsplikt**
For eksempel forvaltningsloven § 13 og helsepersonelloven § 21
- 2. Straffbare ytringer**
For eksempel straffeloven § 185 (hatefulle ytringer), § 209 (brudd på taushetsplikt) og § 267 (krenkelse av privatlivets fred)
- 3. Avtalefestede begrensninger**
For eksempel interne instruksjoner og retningslinjer
- 4. Arbeidstakers lojalitetsplikt**
Plikten til å lojalt fremme arbeidsgivers interesser

HVA MED AVTALEFESTEDE BEGRENSNINGER, INTERNE RUTINER MV.?

- Ta inn bestemmelser i arbeidsavtalen?
- Internregler med begrensninger?
- Hurtigruten-eksempel: forsøkte å begrense sine ansatte i å fortelle om et covid-utbrudd om bord.
 - Brudd på smittevernreglene – varsel om kritikkverdige forhold
 - Informasjon om at det var et utbrudd om bord – allmennheten særlig behov for kunnskap?



ARBEIDSGIVERTILTAK

BESTEMMELSER OM
TAUSHETSPLIKT MV. I
ARBEIDSAVTALEN

INSTRUKS OM HVEM
SOM UTTALER SEG PÅ
SELSKAPETS VEGNE

HVA MED ANDRE
INSTRUKSER OM
ANSATTEYTRINGER?

RETNINGSLINJER FOR
ARBEIDSMILJØ MV.



NÆRMERE OM: LOJALITETSPLIKTEN SOM BEGRENSNING

- Kjernen: Arbeidstaker skal fremme virksomhetens interesser og avstå fra handlinger som er egnet til å skade virksomheten
 - Utviklet i rettspraksis
 - Brudd kan gi saklig oppsigelsesgrunn og rettmessig grunnlag for avskjed
- Inngrep i ytringsfriheten må begrunnes i hver enkelt tilfelle, jf. St. meld. 26 (2003-2004), pkt. 4.11.5:

«Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, mens arbeidsgiverens krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status. Det er derfor inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt. Begrunnelsen må være både relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige.»

A person in a blue shirt is holding a yellow sticky note. The person's face is blurred in the background, and their hand is visible holding the note. The note contains text in Norwegian.

... MEN NÅR ER EN
YTRING ILLOJAL?

Arbeidstaker skal
unngå ytringer som
kan skade
arbeidsgivers saklige
og legitime interesser.

VURDERINGEN AV YTRINGENS SKADEPOTENSIAL

- Ytringens form og innhold
- Identifikasjonsfaren med arbeidsgiver
- Sannheten av utsagnet
- Hensikten med ytringen
- Hensynet til allmennheten
- Fremsatt internt eller eksternt i virksomheten?
- I tråd med eventuelle virksomhetsreglementer?



ULIKE TYPER YTRINGER

- EKSEMPLER FRA RETTSPRAKSIS -



YTRINGER MED SÆRLIG STERKT VERN

Varsling om kritikkverdige
forhold

Faglige og politiske ytringer

YTRINGER SOM ARBEIDSGIVER IKKE MÅ AKSEPTERE

Brudd på taushetsplikten

Ytringer på vegne av
arbeidsgiver

YTRINGER SOM ARBEIDSGIVER IKKE MÅ AKSEPTERE

Ytringer på vegne av
arbeidsgiver

SOM-2021-742: Ikke nok at
arbeidstaker opplyser om
tilknytning til arbeidsgiver

SOM-2002-21: Ikke et krav om
at arbeidstaker uttrykker at
fremsatte synspunkter står for
egen regning

YTRINGER MED SÆRLIG STERKT VERN

Varsling om kritikkverdige
forhold

Faglige og politiske ytringer

YTRINGER SOM ARBEIDSGIVER IKKE MÅ AKSEPTERE

Brudd på taushetsplikten

Ytringer på vegne av
arbeidsgiver



KRITISKE YTRINGER OM LEDELSEN/KOLLEGER

- Ytringer om andre kan innebære en skaderisiko for arbeidsgiver
 - Alvorlige og grunnløse beskyldninger mot navngitte personer i konsernet, jf. Rt. 2003 s. 1614 (Ingeniør)
 - *Telenor ble «tappet (...) for millionbeløp som er overført til firmaer der de samme lederne har eller har hatt egne interesser»*
 - Kun en våken medarbeider?
 - *«Dette er jeg ikke uenig i. Derfor må man innen rommelige grenser akseptere kritiske ytringer både innad i en bedrift og utad [...]. 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.»*
- Saklig kritikk vs. personangrep

POLITISKE OG FAGLIGE YTRINGER

Utgangspunkt: Faglige og politiske ytringer nyter et sterkt vern

- Men ikke absolutt:
 - Virksomhetens art og formål kan sette grenser for arbeidstakers ytringer



LB-2017-35146 – AVSKJEDIGELSE AV POLITIMANN

- Arbeidstakers stilling kan ha betydning for om utilbørlige ytringer kan anses illojale
- Sakens faktum
 - Politimann som var tredje varakandidat (kommune)
 - Aktivitet på Facebook med innvandrerkritisk innhold
 - Reaksjoner fra kollegaer og andre
 - Avskjediget grunnet atferden på Facebook
- Lagmannsrettens vurdering
 - Helhetsvurdering
 - Innvandringspolitikk vs. sjikane og harselering?
 - Mangel på nødvendig tillitt til personer i politistilling
 - Ytringens karakter



HENSYNET TIL ARBEIDSMILJØET KAN GI GRUNN TIL Å BEGRENSE DE ANSATTES YTRINGER

- Arbeidsgiver har en plikt til å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet
- Kan ha plikt til å begrense ytringer som utgjør betydelige belastninger på arbeidsmiljøet
 - Rt. 2011 s. 1011 (Universitetsprofessor)
 - Avskjediget pga en rekke krenkende ytringer mot kollegaer og ledelse
 - HR: ytringsfriheten står sterkt i akademia – men her skadet ytringene arbeidsmiljøet på en alvorlig måte at avskjed riktig
 - TOSFI-2015-166605-2 (Lærer og kommunepolitiker)
 - Ytringene i strid med lærerens lojalitetsplikt og barnas rett til et godt psykososialt miljø ble vektlagt



YTRINGER UTENFOR ARBEIDSPLASSEN - SOME

Utenfor arbeidsplassen har arbeidstaker et betydelig spillerom

- Må trekkes en grense mot private ytringer som gir grunn til å betvile arbeidstakers egnethet, jf. Rt. 1982 s. 1729 (Lektor)
- Skaderisikoen vil være større dersom spredningsfaren for ytringen er stor, jf. Rt. 2003 s. 1614 (Ingeniør)
- Sosiale medier er ytringsplattformer med stor spredningsfare, jf. LB-2016-78074 (T-banesjåfør) og SOM-2018-477





KEY TAKEAWAYS

- Kvalifisert skadepotensial for legitime arbeidsgiverinteresser
- Utgangspunktet er ytringens form og innhold.
- Oppsummering av momenter (ikke uttømmende) fra de gjennomgåtte sakene:
 - Gjøres ytringen på egne vegne?
 - Identifikasjonsfare
 - Den ansattes stilling
 - Virksomhetens art og formål
 - Påvirkningen på arbeidsmiljøet
 - Har ytringen grunnlag i reelle forhold?
 - Kritikk eller personangrep?
 - Spredningsfaren
 - Jobb eller fritid?

YTRINGSVETT PÅ JOBBEN

- Flytende grense i utvikling
- Ytringsfrihetskommisjonens anbefaler større ytringsfrihet
 - «Tulling»
 - «Jævla idiot»
 - «Kålorm»
- Ni bud for lederen
- Ni bud for arbeidstaker



1. *Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb*
2. *Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige*
3. *Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg*
4. *Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten*
5. *Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten*
6. *Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar*
7. *Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten*
8. *Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling*
9. *Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem*

1. *Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres ytringsfrihet*
2. *Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer*
3. *Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstakerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar*
4. *Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter*
5. *Du kan gjerne gi støtte til arbeidstakere som står i et krevende offentlig ordskifte*
6. *Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter*
7. *Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie*
8. *Du skal respektere at arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk*
9. *Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier*

TAKK FOR OSS!



Kasandra Byberg
Senioradvokat

Mobil: 476 14 356
E-post: kby@adeb.no



Anny Bjornes
Advokatfullmektig

Mobil: 954 73 363
E-post: anb@adeb.no