



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Lojalitetsplikt kontra ytringsfrihet**

**Ansattes bruk av sosiale medier i offentlig og privat sektor**

**Tonje Hult Karlson og Anniken Nilsen**

**Totalt antall sider inkludert forsiden: 40**

**Molde, 23.05.2018**



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Alfred Streng

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja  nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja  nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja  nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja  nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 23.05.2018

## **Forord**

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med vårt avsluttende semester i bachelor i Jus og administrasjon ved Høyskolen i Molde, våren 2018.

Da vi begge har hatt en forkjærlighet for den juridiske delen av studiet, ble vi fort enige om at det var en juridisk oppgave vi ville skrive. Videre har vi særlig vært fasinert av arbeidsrett og statsrett. Vi bestemte oss derfor for å skrive bacheloroppgave innenfor disse områdene.

Arbeidet med oppgaven har vært svært spennende og lærerikt for oss, og vi håper at oppgaven også vil være lærerik for leseren.

Vi vil benytte anledningen til å takke våre lærere som har gitt oss interesse for disse fagene, vår veileder, Alfred Streng, for hjelp og gode råd, og Harry Kjos for språklige innspill.

Molde, 23 mai 2018

Tonje Hult Karlson og Anniken Nilsen

## Sammendrag

Hvor går grensen mellom arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet? Hva kan man ytre seg om uten at dette skal få arbeidsrettslige konsekvenser? Stilles det strengere krav til ytringer som er fremsatt i sosiale medier? Dette er spørsmål som vi i oppgaven søker å besvare.

Denne oppgaven beveger seg inn på arbeidsrettens og statsrettens område, og tar for seg grensedragningen mellom arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet ved bruk av sosiale medier.

Vi redegjør først for prinsippene lojalitetsplikt og ytringsfrihet, for så å gå over til grensedragningen mellom de to prinsippene. I denne delen presenterer vi aktuelle momenter som må legges til grunn i en helhetsvurdering. Disse momentene settes gjennomgående opp mot sosiale medierts særpreg. Vi diskuterer videre hvorvidt det finnes et skille mellom offentlig og privat ansatte, for så å til slutt komme med noen avsluttende bemerkninger.

Vi ser at ytringsfriheten står sterkt i Norge, men at det finnes visse lovlige innskrenkninger i denne friheten, blant annet arbeidstakers lojalitetsplikt. Ved en vurdering av hvorvidt lojalitetsplikten er brutt finnes det en rekke momenter og hensyn som må vektlegges. Grunnet sosiale mediers særpreg ser man at denne listen med tradisjonelle momenter og hensyn mulig bør utvides, særlig med tanke på den spredningsfare som sosiale medier innebærer.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>TEMA OG AKTUALITET</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>PROBLEMSTILLING</b>	<b>2</b>
<b>1.3</b>	<b>AVGRENSNING</b>	<b>2</b>
<b>1.4</b>	<b>METODE</b>	<b>3</b>
<b>1.5</b>	<b>BEGREPSAVKLARING</b>	<b>5</b>
1.5.1	ARBEIDSTAKER:	5
1.5.2	ARBEIDSGIVER:	5
1.5.3	SOSIALE MEDIER	6
<b>1.6</b>	<b>VIDERE FREMSTILLING</b>	<b>7</b>
<b>2.0</b>	<b>YTRINGSFRIHET</b>	<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>GRUNNLOVEN §100</b>	<b>8</b>
<b>2.2</b>	<b>LOVLIG INNSKRENKING AV YTRINGSFRIHETEN</b>	<b>11</b>
2.2.1	ARBEIDSTAKERS LOJALITETSPLIKT	11
<b>3.0</b>	<b>SÆRTREKK VED SOSIALE MEDIER</b>	<b>13</b>
<b>4.0</b>	<b>GRENSEDRAGNING</b>	<b>15</b>
<b>4.1</b>	<b>IDENTIFIKASJONS- OG ASSOSIASJONSFARE</b>	<b>15</b>
<b>4.2</b>	<b>ARBEIDSTAKERS HENSIKT OG HENSynet TIL ALLMENNHEten</b>	<b>17</b>
<b>4.3</b>	<b>YTRINGENS FORM OG INNHOLD</b>	<b>20</b>
4.3.1	FAKTAYTRINGER OG MENINGSYTRINGER	20
4.3.2	LITE GJENNOMTENKTE YTRINGER – UBETENKSOMHET	23
<b>4.4</b>	<b>SKADEPOTENSIALE VED YTRINGEN</b>	<b>25</b>
<b>4.5</b>	<b>ARBEIDSTAKERS STILLING</b>	<b>26</b>
<b>4.6</b>	<b>SKILLE MELLOM OFFENTLIG OG PRIVAT ANSATTE?</b>	<b>28</b>
<b>4.7</b>	<b>VALG AV MOTTAKERKRETS OG SPREDNINGSFARE</b>	<b>29</b>
<b>5.0</b>	<b>AVSLUTNING</b>	<b>31</b>
	<b>REFERANSELISTE</b>	<b>33</b>

# 1.0 Innledning

## 1.1 Tema og aktualitet

Temaet for denne bacheloroppgaven er forholdet mellom arbeidstakers ytringsfrihet og den ulovfestede lojalitetsplikten arbeidstaker har til arbeidsgiver. Dette er et tema som stadig problematiseres. I skrivende stund er det eksempelvis som kjent en mediestorm rundt lektor Simon Malkenes etter at han kritiserte fritt skolevalg i Osloskolen i programmet Dagsnytt atten. Han ble etter denne uttalelsen møtt med varsel om personalsak fra administrasjonen, men også fritt ords honnørpris. Slik sett ser man at grensen mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet ikke alltid er lett å trekke.

Ytringsfrihet står sterkt i det norske samfunn og er hjemlet i Grunnloven §100. Retten til å ytre seg er en grunnleggende menneskerettighet, og i tillegg til å være grunnlovsfestet er denne retten forankret i den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) art. 10, og den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (Sp) art. 19.

På den annen side har arbeidstakere en lojalitetsplikt ovenfor sin arbeidsgiver. Det er grensedragningen mellom disse to prinsippene denne oppgaven vil fokusere på.

Bruken av sosiale medier har økt kraftig de siste årene. I perioden januar-mars 2018 ble det registret at 3 478 000 nordmenn er brukere av Facebook, dette utgjør hele 84 % av den norske befolkningen. Videre viser tallene at 62% av nordmenn er på Snapchat, 54% har profil på Instragram, og over en halv million nordmenn under 40 år er på LinkedIn (Ipos SoMe-tracker Q1'18).

Ved bruk av disse sosiale mediene kan en ytring i løpet av sekunder spres til hundrevis, og kanskje tusenvis av mennesker. Hva kan du uttale deg om, og hvordan kan du opptre på sosiale medier, uten at dette skal komme i konflikt med din rolle som arbeidstaker? Er det forskjell på hvor grensen går mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt ved ytringer i sosiale medier, og ytringer som eksempelvis er fremsatt i mer tradisjonelle medier som leserinnlegg i aviser? Dette er spørsmål vi vil søke å få svar på i denne oppgaven.

Listen ligger trolig lavere for å publisere noe på Facebook, enn eksempelvis ved å sende inn et leserinnlegg, eller å uttale seg i et intervju på TV. Temaet har i liten grad vært behandlet i norsk rett, og når det nå har blitt så lett å nå et stort publikum med sine ytringer, burde man ikke da også øke folkets bevissthet om hva som er greit, og hva som ikke er greit å ytre på sosiale medier?

På bakgrunn av dette anser vi vårt valgte tema som svært aktuelt, og håper at vi med denne oppgaven kan øke både vår egen, og lesernes kunnskap om dette temaet.

## 1.2 Problemstilling

For å belyse temaet har vi valgt følgende problemstilling:

**«Hvor går grensen mellom arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet ved bruk av sosiale medier?»**

Vi ønsket å snevre inn problemstillingen til å omhandle ytringer fremsatt i sosiale medier, da vi anser dette for å være et særlig aktuelt og betent tema. Da de fleste av oss i dag på daglig basis benytter oss av sosiale medier, mener vi at dette er et tema som det bør opplyses mer om.

Det finnes svært lite rettspraksis som omhandler illojale ytringer fremsatt i sosiale medier. Det finnes imidlertid mer rettspraksis som omhandler illojale ytringer som er fremsatt i andre medier som for eksempel massemedier. Vi vil derfor gjennomgå rettspraksis på dette området for å se hvor listen ligger, for så å diskutere om dette ville ha utartet seg noe annerledes dersom ytringen hadde vært fremsatt på sosiale medier. Vi vil derfor gjennomgående sette disse momentene opp mot sosiale mediers særpreg for å belyse problemstillingen.

## 1.3 Avgrensning

Av hensyn til både tid og omfang, vil det være nødvendig å foreta noen avgrensninger. Vi vil i denne oppgaven ikke direkte ta for oss eventuelt strafferettslig ansvar for ytringer, og



reglene om varsling, jf. aml. §2-4 og 2-5, men for å belyse problemstillingen på best mulig måte, kan det hende at vi må trekke inn momenter fra eksempelvis forarbeider og rettsavgjørelser angående disse temaene.

Videre vil vi kun ta for oss situasjoner der arbeidstaker ytrer seg på egne vegne, da arbeidsgiver med hjemmel i styringsretten kan bestemme hvem som skal ytre seg på virksomhetens vegne, og da arbeidsgiver i tillegg kan begrense arbeidstakerens ytringsfrihet gjennom eksempelvis pålegg om taushetsplikt (Eggen 2008: 124).

I tillegg vil oppgaven for det meste være avgrenset til å gjelde ytringer på sosiale medier, men bruk av dommer og andre rettskilder som ikke direkte omhandler temaet sosiale medier kan være nødvendig for å belyse problemstillingen på en best mulig måte.

## **1.4 Metode**

For å belyse vår problemstilling vil vi i denne oppgaven benytte oss av Juridisk metode.

Juridisk metode kan beskrives som fortolkning av rettsregler. For å fastslå om det finnes en rettsregel på et område, og hva denne eventuelt går ut på, må man ta i bruk juridisk metode. Selv om det har blitt vedtatt en lovtekst er det ikke dermed sagt at teksten løser alle spørsmål. Lovteksten vil her få sitt nærmere innhold fastlagt ved hjelp av juridisk metode (Fleischer 1998: 21).

Tolkning gjør man i flere fag. Forskjellen mellom det å eksempelvis tolke et dikt, og lovtolkning er imidlertid at poenget ved lovtolkning ikke er hva leseren eller tilhøreren får ut av loven. Juridisk tolking er bundet av bestemte regler. Rettsanvenderen må her avstemme tolkningene mot hverandre slik som rettskildereglene bestemmer. I jussen er ikke spørsmålet hva en person med rimelighet kan legge i et utsagn. Vi er her heller ikke ute etter kun å oppnå en språklig forståelse av lovteksten. Her er man ute etter å finne ut av hva som er lovens rette innhold, og å eliminere uklarhet. I tillegg til dette vil tolkingen bestemme hvilken regel lovteksten og andre rettskildedefaktorer til sammen gir uttrykk for. Lovtolking er en regelstyrt prosess og må tolkes i sin juridiske og politiske kontekst (Boe 2010:87-88).

Den juridiske metoden som rettskildelæren gir anvisning på gir ikke et enkelt og allmenngyldig svar. Rettskildelæren gir her anvisning på en prosess for hvordan man avgjør hva en rettsregel går ut på. Det finnes videre regler for denne prosessen, og disse reglene kalles rettskilderegler. Man kan gjerne kalle disse normer om normer (Ibid:81).

De viktigste rettskildene er: Lovtekst, lovforarbeider, rettspraksis, andre myndigheters praksis, privates praksis, rettsoppfatninger, særlig uttrykt i juridisk litteratur og rettsanvenderens reelle hensyn, dvs. rimelighetsbetraktninger (Ibid: 109).

Dersom det skulle oppstå en konflikt mellom disse rettskildene finnes det videre regler for hva som skal tillegges mest vekt.

Kollisjonsprinsippene Lex superior, Lex specialis og Lex posterior hjelper oss med å løse regelkonflikter. Lex superior, også kalt trinnhøydeprinsippet, forteller oss at regler som står høyt oppe i regelhierarkiet går foran regler lenger nede i regelhierarkiet. Her går eksempelvis Grunnlov foran lov, og lov går foran forskrift osv. Lex specialis-prinsippet sier videre at spesiell regel skal gå foran generell regel, mens Lex posterior-prinsippet ordner reglene etter hvilket tidspunkt de kom til. Nyere regel går her foran gammel regel (Ibid: 166-167).

Vi vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i Grunnlovens §100, og det sedvanerettslige lojalitetsprinsippet (som har lovs rang). For å få dypere innsikt i hvordan disse to rettskildene skal fortolkes og forstås vil vi også blant annet benytte oss av forarbeider, rettspraksis og rettsoppfatninger uttrykt i juridisk teori. Det er omdiskutert hvorvidt juridisk teori har juridisk relevans for lovtolkning. Fleischer (1998: 72) mener for eksempel at juridisk teori ikke kan vektlegges ved lovtolkning, mens Boe (2010: 146) mener at det må være tillatt å vektlegge slike rettsoppfatninger, uten at disse nødvendigvis trenger å tilhøre de fremste rettskildeargumentene. Vi stiller oss bak Boes utgangspunkt, da hans arbeid er av nyere dato, og da vi selv har en oppfatning av at det nå er vanligere å benytte juridisk teori som rettskildefaktor, i og med at vi ved flere anledninger under vår innsamling av materiale har kommet over dommer hvor det refereres til forfattere av juridisk teori som vi selv benytter i denne oppgaven.

## 1.5 Begrepsavklaring

### 1.5.1 Arbeidstaker:

Arbeidstakerbegrepet blir definert i arbeidsmiljøloven § 1-8. Det blir her presisert at det med begrepet arbeidstaker menes «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».

Definisjonen bruker uttrykket «enhver», som da omfatter alle som er ansatt i virksomheten, både deltidsansatte, ekstrahjelper, ledere etc, både i privat og offentlig virksomhet. Formuleringen «i annens tjeneste» presiserer at det må foreligge et ansettelsesforhold, og at det da må være en motpart, en arbeidsgiver. Denne definisjonen utelukker dermed alle de som er politisk valgte. I utgangspunktet forutsetter arbeidstakerbegrepet at det foreligger et avtaleforhold. Arbeid som utføres med hjemmel i en lovbestemt plikt vil derfor i utgangspunktet falle utenfor arbeidstakerbegrepet etter arbeidsmiljøloven (Engelsrud 2015: 41).

### 1.5.2 Arbeidsgiver:

Arbeidsgiver er på lik linje med arbeidstaker definert i arbeidsmiljøloven § 1-8. Paragrafens annet ledd presiserer at det med arbeidsgiver menes «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Meningen er her å peke ut den juridiske person/den juridiske persons organer som er øverste ledelse i virksomheten (Engelsrud 2015:44).

I den praktiske og daglige hverdagen er bestemmelsens andre ledd andre setning viktig. Ordlyden medfører at ansvaret knyttet til arbeidsgiver utvides til også å gjelde «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten». I praksis fanger bestemmelsen inn alle som på vegne av arbeidsgiver ivaretar et ledelsesansvar, og poenget er her at enkelte ansatte vil være pålagt samme plikter og ansvar som arbeidsgiver. Eksempelvis vil en mellomleder i praksis være i en arbeidsgiverposisjon vis-à-vis sine underordnede, men vil i tillegg også være i en arbeidstakerposisjon vis-à-vis sine overordnede (Engelsrud 2015:44).

### **1.5.3 Sosiale medier**

Sosiale medier er en samlebetegnelse på en rekke applikasjoner som blant annet omfatter sosiale nettverkstjenester som f. eks. Facebook, Twitter, Youtube og blogger. Sosiale medier som begrep ble stadig vanligere å bruke fra 2005, og det blir her lagt til rette for kommunikasjon mellom flere mennesker gjennom digitale nettverksmidler (Hannemyr mfl. 2015: 99-100).

Sosiale medier har bidratt til å endre hvordan kunnskap og informasjon produseres og deles, og kjennetegnes ved at de gir en rask mulighet til å nå ut til et større publikum. Det er også et særtrekk at de fleste typer sosiale medier ikke har noen form for filter eller kvalitetskontroll. I tillegg bidrar sosiale medier til at ytringer, informasjon og kunnskap som spres på disse mediene, like raskt kan spres videre (Olsen og Andreassen 2011).

### **1.5.4 Ytringsfrihet**

Med ytringsfrihet menes retten til å meddele eller motta opplysninger, ideer og budskap jf. Grl. §100 andre ledd.

Utgangspunktet etter Grl. §100 er at ingen kan holdes rettslig ansvarlig for ytringer. I Grl. §100 andre ledd presiseres det at vernet både omfatter opplysninger, ideer og budskap, hvilket tilsier at vernet favner bredt.

I tillegg til at ytringsfriheten er grunnlovsfestet er den også, som nevnt, hjemlet i EMK art. 10 og Sp art. 19, og har derfor et særlig sterkt vern.

### **1.5.5 Lojalitetsplikt**

Med begrepet lojalitetsplikt, menes arbeidstakers plikt til å vise en viss grad av oppslutning om arbeidsgivers interesser. Det forventes at arbeidstaker identifiserer seg med virksomhetens/organisasjonens interesser og tar hensyn til hva arbeidsgiver/organisasjonen er tjent med. Lojaliteten kan her knyttes opp til hvordan man opptrer eller uttaler seg i forhold til virksomheten man jobber i, og hvorvidt det man sier er egnet til å svekke tiltro til arbeidsgivers integritet, eller skade arbeidsgivers anseelse/konkurransmessige posisjon (Engelsrud 2015:170).

## **1.6 Videre fremstilling**

Vi vil i kapittel 2 først redegjøre for vernet av ytringsfriheten i Grunnloven § 100 og hvilke rettslige grunnlag som kan sette begrensninger for arbeidstakers ytringsfrihet (se kap. 2.2). Deretter vil vi i kapittel 3 redegjøre for særtrekkene ved ytringer i sosiale medier, før vi i kapittel 4 foretar en generell gjennomgang av de mest sentrale momentene i helhetsvurderingen av om en ytring som er fremsatt av arbeidstakeren er illojal. Med andre ord; grensedragningen mellom arbeidstakers ytringsfrihet og lojalitetsplikten.

Til slutt vil vi i kap 4.6 diskutere hvorvidt det eksisterer et skille mellom offentlig og privat ansatte på dette området, før vi kommer med noen avsluttende bemerkninger i kapittel 5.

## 2.0 Ytringsfrihet

Menneskerettighetsdomstolen har i flere avgjørelser fremhevet at ytringsfriheten er ett av de helt fundamentale elementer i grunnlaget for et demokratisk samfunn jf. RT. 1997 s. 1821 («Kjuus»). I saken «Pablomo-Sanchez and others vs. Spain» (avsnitt 53) uttaler eksempelvis EMD at:

*«Freedom of expression constitutes one of the essential foundations of a democratic society and one of the basic conditions for its progress and for each individual's self-fulfilment».*

Ytringsfriheten er som tidligere nevnt hjemlet i Grl. § 100, EMK art. 10 og SP. 19. Da verken EMK art. 10 eller SP. 19 går lenger enn Grunnloven, vil vi i den videre fremstilling i hovedsak ta utgangspunkt i Grl. § 100.

### 2.1 Grunnloven §100

Av Grl. § 100 første ledd fremgår det at «Ytringsfrihet bør finne sted». Det er her viktig å merke seg at man i dagens moderne samfunn leser ordet «bør» som «skal» (NOU 1999:27 s. 9). Da ytringsfriheten er grunnlovsfestet følger det av Lex superior at den har et særlig sterkt vern. Det skal altså mye til for lovlig å kunne gripe inn i denne rettigheten.

I Grl. § 100 annet ledd står det følgende:

*«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.»*

Utgangspunktet er her at ingen kan straffes eller holdes rettslig ansvarlig for ytringer. Ytringer omfatter her både «opplysninger, ideer og budskap», hvilket vil si at alle typer ytringer er beskyttet, alt fra debattinnlegg til eksempelvis følelsesutbrudd, skjellsord og kunstneriske ytringer. Det er dette som kalles den positive ytringsfriheten. Den negative

ytringsfriheten går ut på at man har rett til å forholde seg taus, eller på annen måte unnlate å gi uttrykk for sine standpunkter. Det finnes imidlertid også her visse unntak. For den positive ytringsfriheten er ikke sanksjoner utelukket dersom ytringen viser seg å være ulovlig. Videre utfordres den negative ytringsfriheten av regler om blant annet vitneplikt, plikt til å anmelde visse typer straffbare forhold, og plikt til å gi forvaltningen visse opplysninger om vår virksomhet (Smith 2015:397-399).

Grunnlovens § 100 annet ledd stiller videre uttrykkelig krav om lovhjemmel for inngrep i ytringsfriheten, men lovhjemmel er imidlertid ikke nok til å begrunne et inngrep. Av annet ledd fremgår det også at lovens formål må stå seg «holdt opp mot» ytringsfrihetens begrunnelser. Spørsmålet er her imidlertid ikke hvorvidt en lovbestemmelse i seg selv er grunnlovsstridig, men hvorvidt praktiseringen i den enkelte sak er grunnlovsstridig. Grensen mellom inngrep og vern må dermed trekkes i den enkelte sak (ibid:399-400).

Ytringsfrihetens begrunnelser er ifølge GrL. § 100 annet ledd, sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse.

Gjennom meningsutveksling, hvor man fremsetter påstander som kan korrigeres i konfrontasjon med andre meninger, finner man sannheten. Dette gjelder ikke nødvendigvis for trivielle påstander, men for påstander som inneholder en viss grad av fortolkning. Ved å undersøke saker, og lytte til hverandre, kan man lære mer, og se ting på nye måter. Ordet «sannhet» innebærer her ikke en forestilling om perfekt innsikt, uavhengig av personlige begrensninger, maktforhold eller irrasjonalitet. Det innebærer en forestilling om at man ved å høre på motargumenter kan minske innflytelsen av slike begrensninger, maktforhold og irrasjonalitet. Ytringsfrihet er her nødvendig for at motargumentene skal komme til orde, slik at vi oppnår en bedre innsikt (NOU1999:27: 20).

Et demokrati er videre ikke bare basert på prosedyrer for valg, og avgjørelser ved voteringer. Forut for dette må det skje en meningsutveksling mellom myndige mennesker. Dette deliberative og kommunikative aspektet ved demokratiet er minst like viktig som demokratiske beslutningsprosedyrer. En slik meningsutveksling skal som nevnt ovenfor bidra til å bedre innsikten, og det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at den politiske meningsutveksling skal foregå i det offentlige (ibid: 23).

Autonomiprinsippet (idealet om «fri meningsdannelse») bygger på at ytringsfrihet er nødvendig for at det enkelte menneske skal kunne fungere som et autonomt individ, eller et «myndig menneske» i det åpne samfunn. Den enkelte må for å kunne utvikle seg til et autonomt eller myndig menneske inneha en viss kompetanse. Denne kompetansen tilegnes gjennom deltakelse i et samfunn, ved samtale, samvær og diskusjon, og forutsetter blant annet obligatorisk, allmenn skole og en åpen debatt om samfunnsmessige spørsmål i det offentlige rom. Her kan den enkeltes synspunkt prøves mot andres synspunkt og dermed «anstendigjøres». Denne prosessen frem mot «et myndig menneske» regnes som et av ytringsfrihetens sentrale mål (St. meld. Nr. 26 2003-2004: 18-19).

Av Grunnlovens §100 tredje ledd fremgår det at:

*«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».*

Her viser tredje ledd at demokratihensynet er et kjerneområde, selv om ytringsfriheten ikke alene hviler på dette hensynet. Det er her tale om et særlig vern om samfunnsdebatten, mens ytringer som snarere har karakter av å være tidsfordriv eller underholdning, nyter svakere vern i denne sammenheng. Grensen mellom ytringsfriheten etter annet og tredje ledd er ikke skarpt. En vurdering må også etter tredje ledd ta utgangspunkt i hvorvidt et inngrep vil stå seg holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser slik de er fremstilt i annet ledd. Etter bestemmelsens tredje ledd vil imidlertid hensynet til demokrati stå i sentrum. Videre kan inngrep etter tredje ledd kun skje når grensene er «klart definerte». Begrunnelsen for denne spesifiseringen er at uklare grenser for hva slags ytringer som er tillatt, kan ha en viss nedkjølende effekt på samfunnsdebatten. Klar hjemmel er imidlertid her ikke tilstrekkelig dersom inngrepet ikke bygger på «særlig tungtveiende grunner» (Smith 2015:405-406).

Grunnlovens §100 fjerde ledd angår videre forhåndssensur, mens bestemmelsens femte ledd omhandler rett til innsyn i statens og kommunenes dokumenter, forhandlinger og rettsmøter. Avslutningsvis påpekes det i bestemmelsens sjette ledd at «det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale». Det vil



imidlertid føre for langt å gå nærmere inn på disse bestemmelsene i denne oppgaven, da de ikke er relevante for vår problemstilling angående grensedragning mellom arbeidstakers ytringsfrihet og lojalitetsplikt ved bruk av sosiale medier.

## **2.2 Lovlig innskrenking av ytringsfriheten**

Utgangspunktet er altså at enhver har rett til ytringsfrihet, men denne retten er ikke absolutt. Det finnes som tidligere nevnt noen lovlige innskrenkninger i ytringsfriheten, og de mest sentrale innen arbeidsretten vil her være arbeidsavtalen, arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt.

Som nevnt ovenfor fremgår det av Grl. § 100 første ledd 2.pkt at det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov. Da sedvanerett har lovs rang må imidlertid også sedvanerettslige prinsipper som eksempelvis arbeidstakers lojalitetsplikt anses å tilfredsstillende lovkravet i første ledd 2. pkt.

Av hensyn til omfang vil vi ikke gå nærmere inn på arbeidsgivers styringsrett og arbeidsavtalen. Vi vil derfor i det videre kun konsentrere oss om arbeidstakers lojalitetsplikt.

### **2.2.1 Arbeidstakers lojalitetsplikt**

Høyesterett har i RT. 1990 s. 607 uttalt at det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- eller troskapsplikt i ansettelsesforhold. Denne lojalitetsplikten er det mest omfattende arbeidsrettslige grunnlaget som kan sette skranker for arbeidstakers ytringsfrihet. Det at man har en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver medfører at arbeidsgiver har krav på den ansattes lojalitet.

I forarbeidene til Grl. § 100 uttaler Justisdepartementet at det, opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, må anses som fullt forsvarlig å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det blir videre presisert at arbeidsgiver kan reagere med negative sanksjoner mot illojale ytringer fra arbeidstaker, uten at dette i seg selv vil være i strid med grunnleggende ytringsfrihetsprinsipper. Grensen mellom lojale og illojale ytringer er imidlertid ikke alltid like lett å trekke, og det bør her legges vekt på at lojalitetsbegrepet er relativt, og at arbeidsgivers forventninger til lojalitet dermed vil variere (St.mld.nr. 26 2003-2004: 108).

I en avgjørelse fra Hålogaland lagmannsrett ble det vist til lojalitetsplikten og presisert at det ut fra forarbeidene til Grl. § 100 som et utgangspunkt bare er ytringer som påviselig skader, eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser, som kan anses illojale, jf. LH-2011-81291. Dette vil vi komme nærmere inn på i kapittel 4.4.

Når det skal avgjøres hvorvidt en ytring fra arbeidstaker lovlig kan få arbeidsrettslige konsekvenser, må det settes opp mot, og tolkes i lys av Grl. § 100 og EMK artikkel 10. Det finnes relativt lite rettspraksis som går direkte på grensedragningen mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet, både fra norske domstoler og EMD. En eventuell grensedragning vil derfor måtte bero på en avveining mellom generelle hensyn på den ene siden, og en konkret vurdering av den enkelte sak på den andre siden (St.mld. nr. 26 2003-2004 s. 102).

Justisdepartementet uttaler videre i forarbeidene til Grl. § 100 at arbeidsgiverens krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status som det ytringsfriheten har, og at det derfor er inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, ikke omvendt. Denne begrunnelsen må i den enkelte sak både være tilstrekkelig og relevant, i tillegg må begrensningene i ytringsfriheten være forholdsmessig (st.mld. nr. 26. 2003-2004:110).

Det er videre viktig å merke seg at det kun er aktuelt å problematisere forholdet mellom lojalitetsplikt og ytringsfriheten når arbeidstaker uttaler seg på egne vegne, og i Rt. 1959 s. 900-901 uttales det at arbeidstaker i alminnelighet har full råderett over sin fritid. Da det i noen situasjoner er fare for at arbeidstaker kan bli identifisert med bedriften, kan grensen mellom det å opptre på egne vegne eller på vegne av arbeidsgiver/bedriften i noen sammenhenger være problematisk å trekke (Engelsrud 2015: 175). Dette skal vi komme tilbake til i kapittel 4.1.

Utgangspunktet for lojalitetsplikten er det samme som ved styringsretten og arbeidsavtalen. Lojalitetsplikten kan ikke pålegge arbeidstaker forpliktelser som går lenger enn det som er nødvendig for arbeidsforholdet (Eggen 2008:124)

### 3.0 Særtrekk ved sosiale medier

For at man i det hele tatt skal kunne snakke om ytringsfrihet, er det en grunnleggende forutsetning at man trekker et skille mellom det offentlige og private rom. Den private sfære er både beskyttet mot reguleringer og inngrep fra det offentlige, i tillegg til at den er beskyttet mot innsyn, så vel fra det offentlige som fra offentligheten. Dette er en frihetssfære hvor man omgås dem man kjenner, typisk familie og nære venner. Ettersom ytringer innenfor den private sfære sjeldent kan komme i konflikt med arbeidstakers lojalitetsplikt, vil disse ytringene bare unntaksvis få arbeidsrettslige konsekvenser. (NOU 1999:27-28).

Det kan være vanskelig å fastsette grensen mellom det offentlige og private rom, og denne grensen har ikke blitt lettere å trekke etter sosiale mediers inntog, snarere tvert imot. Det som kanskje i utgangspunktet er ment som en privat ytring kan, etter inntoget av sosiale medier, nå i rettslig forstand ansees som en offentlig ytring. For lettere å kunne trekke skillet mellom offentlige og private ytringer, kan man blant annet se på straffelovens generelle definisjon av hva som anses som en offentlig ytring og forarbeidene til denne bestemmelsen (Olsen 2014).

Straffeloven § 10 annet ledd 2.pkt. presiserer at en ytring er offentlig når den er fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer. Hva som legges i «et større antall personer» er konkretisert i Prop.53. L (2012-2013) som her henviser til Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) hvor det uttales at det med et større antall personer menes mer enn 20-30 personer. Olsen (2014) presiserer at selv om dette i utgangspunktet er den strafferettslige definisjonen, vil det også gjelde andre rettsområder. Det er dermed liten grunn til å tro at det vil kreves en større krets enn de krav det stilles i Ot.prp. nr. 90 (2003-2004), for at en ytring skal kvalifiseres som offentlig, innenfor arbeidsretten.

Konsekvensen ved anvendelse av denne definisjonen er at ytringer og uttalelser som blir fremsatt på eksempelvis Twitter og Facebook, veldig lett vil bli ansett som offentlige. Grunnlaget for dette er at det på sosiale medier ofte er snakk om en personkrets av en ikke ubetydelig størrelse, som «venner» eller «følgere». Man kan understreke dette poenget med det faktum at man aldri kan være sikker på hvor langt en ytring eller uttalelse kan nå. De fleste sosiale medier har en knapp man kan trykke på for å dele innlegget videre, eller

det kan være andre muligheter som eksempelvis «retweets» på Twitter, eller at man tar et bilde av skjermen, såkalt «skjermdump», for så å spre budskapet videre (Olsen 2014).

En arena hvor det kan oppstå tvil om hvorvidt en ytring må anses som offentlig eller privat, er eksempelvis i lukkede Facebook-grupper. En lukket Facebook-gruppe er en opprettet side på Facebook hvor det kun er medlemmene som får se innholdet, og publisere innlegg. Dette kan eksempelvis være en side hvor en gruppe arbeidstakere kritiserer arbeidsgiver, arbeidsstedet og andre kollegaer seg imellom, og utgangspunktet er, som nevnt ovenfor, at dersom gruppen inneholder mindre enn 20-30 personer vil den ha karakter av å være en privat sfære for arbeidstakerne. Slik sett kan nok sladder i en lukket Facebook-gruppe i utgangspunktet sammenliknes med sladder på pauserommet (Ibid).

Man kan imidlertid muligens problematisere det faktum at slike ytringer er skriftlige. Det innebærer en mulighet for at ytringene har et vedvarende skadepotensial da de blir stående etter at de er fremsatt, i motsetning til muntlig sladder. Her ligger skadepotensialet i risikoen for at ytringen kan bli spredd videre av de andre medlemmene. Dette kan være ubehagelig og det kan i tillegg bli ansett som et problem for arbeidsgiver. Ytringen vil imidlertid ikke uten videre bli ansett som offentlig og trenger dermed heller ikke nødvendigvis å stride mot lojalitetsplikten. Det kan være et argument i denne sammenhengen at det vil være lite hensiktsmessig for arbeidsgiver å forsøke å stoppe all debatt og alle uttalelser om både arbeidssted, kollegaer og arbeidsoppgaver, da det kan tenkes at de ansatte vil hevde at det er en inngripen i deres privatliv, da de anser ytringen for å være postet innenfor den private sfære (Ibid).

## 4.0 Grensedragning

Vi vil nå gå nærmere inn på de vanligste momentene i helhetsvurderingen, og knytte disse opp mot sosiale mediers særegenhet. I St.meld.nr.26 (2003-2004:103-104) listes det opp ulike momenter som kan vektlegges ved en helhetsvurdering.

Vi vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i de momentene som etter vårt skjønn har betydning for ansattes ytringer i sosiale medier. Eksempelvis ytringens innhold, ytringens form, identifikasjonsfaren, valg av mottakerkrets for ytringen og formålet med ytringen. I tillegg vil vi tilføye noen ekstra momenter som assosiasjonsfare, spredningsfare og skadepotensialet, som etter vårt skjønn er relevante for problemstillingen.

### 4.1 Identifikasjons- og assosiasjonsfare

Et viktig moment i helhetsvurderingen vil være hvorvidt det er risiko for at en ansatts ytring kan bli ansett for å være avgitt på vegne av arbeidsgiver. En ansatt har vanligvis ikke rett til å uttale seg på vegne av virksomheten, og det stilles dermed krav til at arbeidstaker må ytre seg på en måte som gjør det klart at den aktuelle ytringen ikke representerer virksomhetens oppfatning (Olsen 2014).

På grunn av at arbeidstakere i lederposisjoner ofte identifiseres nærmere med virksomheten, vil deres ytringsfrihet generelt være noe mer begrenset enn den ytringsfrihet de underordnede ansatte nyter, da mange ledere anses som virksomhetens ansikt utad. Det vil i deres situasjon ikke alltid nytte å presisere at de uttaler seg som privatperson, da omverdenen uansett vil identifisere vedkommendes ytring med virksomheten (Wessel-Aas 2015: 65-66).

Listen for å kunne identifiseres med virksomheten ligger imidlertid lavere for ansatte som ikke innehar en lederstilling. Dette fremkommer eksempelvis i saken SOM-2009-2770 som omhandler en arbeidstaker ved et helseforetak som arbeidet med selvmordsforebygging. Vedkommende fikk en skriftlig advarsel etter å ha publisert en kronikk i en avis med tittelen «Vincent van Goghs selvmord- revisited». Begrunnelsen for advarselen var at arbeidsgiver mente at innholdet i artikkelen var i strid med kjerneformålet til senteret, ettersom artikkelen var en beskrivelse av metoder for selvmord,

uten å formidle at det fantes håp og hjelp. I artikkelen var det også blant annet opplyst at arbeidstakeren var ansatt som rådgiver ved senteret. Sivilombudsmannen uttaler følgende om identifikasjonsfaren:

*«Selv om dette gir leseren informasjon om hvor artikkelforfatteren arbeider, og på den måten knytter senteret til artikkelen, er det neppe tvilsomt at artikkelen verken var ment å gi uttrykk for senterets syn eller kunne oppfattes slik. Senteret er ikke nevnt i teksten, og artikkelen dreier seg ikke om virksomheten til senteret. A har heller ikke en rolle eller funksjon ved senteret som skulle medføre at han lett ville bli identifisert med virksomheten».*

I denne saken ble det som nevnt publisert en kronikk i en avis, og spørsmålet er videre hvorvidt dette ville ha utartet seg annerledes om ytringen var fremsatt på sosiale medier. Hvordan bør man egentlig opptre på sosiale medier for å unngå å bli identifisert med virksomheten man jobber i?

Jon Wessel-Aas (2015:69) mener først og fremst at det bør stilles strengere krav til mer profesjonelle profiler, som eksempelvis LinkedIn, og at den ansatte må presisere at profilen, og bruken av den, ikke representerer arbeidsgiveren, eller arbeidsgiverens synspunkter, men han mener imidlertid at det ikke vil være rettslig holdbart å kreve tilsvarende for en privat Facebook-profil. Dette er nok begrunnet i at LinkedIn er en profesjonell side som benyttes i yrkessammenheng, mens Facebook bærer et mer privat preg.

Olsen (2014) trekker imidlertid også frem assosiasjonsfare som et moment i vurderingen. I motsetning til identifikasjonsfaren, er det her ikke tale om en risiko for at ytringen kan anses å være fremsatt på vegne av arbeidsgiver, men at arbeidsgiver ufrivillig kan forbindes med den fremsatte ytringen da den er fremsatt av en underordnet ansatt (ibid). I den forbindelse kan det muligens også stilles krav til hva man kan publisere på personlige sosiale medier som f.eks. private Facebook-sider.

Som eksempel nevner Wessel-Aas (2015:70) at politimestre ikke bør ha profilbilde på personlige sosiale medier hvor de er avbildet i uniform, og uttaler videre at det særlig kan bli problematisk dersom man i tillegg ytrer seg om både private saker og tjenestesaker på

samme konto. LB-2017-35146 kan tjene som et eksempel på dette. Saken handler om en Politimann som ble avskjediget grunnet rasistiske ytringer på Facebook. I saken problematiseres det at polititjenestemannen benyttet et profilbilde av seg selv hvor han var iført politiuniform. Det var også kjent på andre måter gjennom Facebook at vedkommende var politi, og det ble dermed anført at dette innebar en fare for at arbeidsgiveren kunne bli identifisert med polititjenestemannens ytringer.

Ikke alle arbeidstakere bærer uniform, men det er imidlertid i dag likevel lett å finne ut hvor brukere av sosiale medier jobber. Flere nettsteder har som tidligere nevnt gjort informasjonen lettere tilgjengelig ved at de eksempelvis lar brukerne legge inn informasjon på sin profil om hvor de jobber. Man kan i dag eksempelvis koble Facebook-profiler opp til nettaviser, slik at arbeidsgiver vises i kombinasjon med eget navn når man kommenterer en artikkel (Olsen 2014).

Private, sosiale medier som f.eks. Facebook blir således ikke lenger like lette å skille fra arbeidsgiver og den offentlige sfære likevel. Olsen (2014) påpeker at det i utgangspunktet bør kreves en viss risiko for skade på arbeidsgivers interesser for at det skal kunne reageres mot ytringer på slike medier, men følger imidlertid opp med å presisere at omdømmeproblematikk er et område som virksomheter i økende grad er opptatt av, og at denne typen assosiasjon dermed kan være med på å påvirke den generelle oppfatningen av virksomheten.

Slik sett kan det muligens hevdes at sosiale, private medier heller ikke lenger er en del av den private sfære, og at en dermed bør være varsom med hva man legger ut, og hvordan man opptrer på disse mediene. Spredningsfaren som disse mediene representerer kan muligens også benyttes som et argument for at ytringer som er fremsatt i private, sosiale medier, bør vurderes strengere. Dette vil vi komme tilbake til i kapittel 4.6.

## **4.2 Arbeidstakers hensikt og hensynet til allmennheten**

Ved en helhetsvurdering vil det kunne legges vekt på hvilken hensikt arbeidstakeren hadde med ytringen eller uttalelsen. Dette momentet kan ha en selvstendig betydning i vurderingen av hvorvidt en arbeidstaker har opptrådt illojalt, da en uttalelse som særlig har til formål å skade arbeidsgivers interesse, lett vil komme i konflikt med lojalitetskravet (St.mld. nr. 26. 2003-2004: 105).

Det er imidlertid ikke sikkert at enhver uttalelse som blir ansett som illojal, faktisk er ment å være det. Ved å legge vekt på arbeidstakers hensikt vil man kunne oppleve at en kritisk ytring på kort sikt vil skade virksomheten eller arbeidsgiver, men at hensikten til arbeidstaker var å forbedre virksomheten i det lange løp. Eksempel på det kan være at en arbeidstaker ytrer seg om kritiske forhold på arbeidsplassen, enten arbeidsmiljømessig eller faglig, med den hensikt å forbedre disse forholdene. Dette momentet bør derfor tillegges stor vekt ved en vurdering av om arbeidstaker har opptrådt illojalt (Eggen 2008:105).

På den andre side har Eggen argumentert for at en også bør være litt tilbakeholden med å vektlegge arbeidstakers hensikt i vurderingen av om en uttalelse eller ytring er illojal eller ikke. Man vil, ved å fokusere på hensikten, overse hensynet til allmennheten som mottaker av ytringen (Ibid: 135).

Den tradisjonelle tolkningen av Grl. §100 har vært at den beskytter faktiske opplysninger i saker av allmenn interesse, og meningsyttringer om samfunnsspørsmål. I forarbeidene til den nye §100 i Grunnloven fremheves hensynet til allmennheten som et viktig argument for den ansattes ytringsfrihet. Når ansatte som jobber konkret med aktuelle saker ikke vil eller får lov til å delta i debatten, vil kvaliteten på den offentlige debatt forringes. Kommisjonen presiserer at det her vil være et skille mellom private og offentlige ansatte, da hensynet til det demokratiske systemets legitimitet og funksjon, etter kommisjonens oppfatning, vil utløse en ytterligere begrensning for ansatte i offentlig sektor. Det vil her oppstå en særskilt lojalitetsplikt knyttet til det å arbeide for et organ som utøver offentlig myndighet. Ved en eventuell begrensning må dette avveies mot hensynet til en konstruktiv offentlig debatt (St.mld.nr.26. 2003-2004: 100-103).

Sivilombudsmannen uttalte i saken SOM-2009-2770 at en arbeidstaker har en vid adgang til å publisere faglige artikler som ligger innenfor vedkommendes fagfelt, uten at dette skal være i strid med lojalitetsplikten.

Den europeiske menneskerettsdomstolen, EMD, har i en rekke saker de har fått til behandling, konkludert med strengere avgjørelser på saker de mener legger en for stor begrensning på offentlig ansattes adgang til å ytre seg om saker som er av allmenn interesse.



Kudeshkina v. Russia (29492/05) er et eksempel på dette. Dommen omhandler en dommer i Moskva byrett som i 2003 stilte til politisk valg. I desember 2003 ble Kudeshkina intervjuet på radiokanalen Ekho Moskvyy hvor hun uttalte at hun tvilte på eksistensen av uavhengige domstoler i Moskva. Hun mente at domstolene blir brukt som et instrument for kommersiell, politisk eller personlig manipulasjon. Noen dager senere ble det publisert to intervjuer med Kudeshkina i forskjellige aviser, hvor det ble uttalt at en dommer ofte befinner seg i en stilling underlagt rettspresidenten. Mekanismen for hvordan en avgjørelse pålegges en dommer er ikke ved at en part kontakter dommeren selv, men parten kontakter rettspresidenten, som deretter prøver å snakke dommeren til en «riktig» beslutning. Dette skjer først ved hjelp av veiledning, råd og rettspresidentens profesjonelle mening. Dersom dette ikke fører frem, kan rettspresidenten presse dommerne mer i retning av det han/hun mener er den riktige beslutningen. Som en følge av disse uttalelsene ble Kudeshkina avskjediget, og EMD uttaler i dommens avsnitt 86 at domstolene har en spesiell rolle i samfunnet, som, for å lykkes med å utføre sine plikter, krever offentlig tillit. Videre uttales det at saker knyttet til funksjonen av rettssystemet utgjør et spørsmål av offentlig interesse, og nyter derfor et vern av EMK art. 10. I forbindelse med valgdebatter er det av særlig betydning at kandidater får ytre seg uhindret, og domstolene fremhever i avsnitt 99 den «nedkjølende effekten» frykten for sanksjoner kan ha på utøvelsen av ytringsfriheten, da denne effekten blir påstått å ha en skadevirkning for samfunnet som helhet. EMD kom fram til at avskjeden av Kudeshkina var uforholdsmessig og at den dessuten var i stand til å ha en «nedkjølende effekt» på dommere som senere ønsket å delta i offentlige debatter.

Prinsippet om at ytringer av allmenn interesse nyter et særlig sterkt vern må imidlertid også veies opp mot andre momenter som for eksempel nasjonal sikkerhet.

Rekvényi v. Hungary (25390/94) er et eksempel på en dom der EMD godtok en innskrenkning av ytringsfriheten på politikken område for å sikre nasjonal sikkerhet, offentlig trygghet og å hindre uorden. I 1993 vedtok Ungarske myndighet en endring i loven, som gikk ut på at medlemmer av væpnede styrker, politiet og sikkerhetstjenesten verken fikk lov til å bli medlemmer i et politisk parti eller engasjere seg i noen politiske aktiviteter. Regjeringen hevdet at i flere tiår før Ungarns tilbakevending til demokratiet i 1989 til 1990, hadde politifolk blitt rekruttert som politikere til regjeringspartiet og hadde tatt en aktiv rolle i implementeringen av partipolitikken. Karrieremedlemmer av politiet

ble forventet å være politisk forpliktet til å gå inn i regjeringenspartiet. Hvis Ungarns fredelige og gradvise forvandling til pluralisme uten generell rensing i den offentlige forvaltningen skulle lykkes, var det nødvendig å avpolitiserer blant annet politiet, slik at offentligheten ikke lenger betraktet politiet som tilhengere av det totalitære regime, men heller som beskyttere av de demokratiske prinsippene. Retten anerkjenner i dommens avsnitt 46 at det, med tanke på politiets rolle i samfunnet, er et legitimt mål i et demokratisk samfunn å ha en politisk nøytral politistyrke.

### **4.3 Ytringens form og innhold**

Ytringens innhold er et moment av stor betydning i helhetsvurderingen av om en arbeidstaker har opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver og/eller bedriften.

I avgjørelsen De Haes og Gijssels mot Belgia (dom av 24 februar 1997) uttalte EMD at ytringsfriheten:

*«protects not only the substance of the ideas and information expressed, but also the form in which they are conveyed».*

Ytringens form vil dermed også være et aktuelt moment i avgjørelsen av om en ytring er illojal.

Vi har valgt å slå sammen momentene ytringens form og innhold da de etter vårt skjønn skilr inn i, og gjensidig påvirker hverandre.

#### **4.3.1 Faktaytringer og meningsytringer**

Når det gjelder ytringens innhold, fremgår det av både forarbeidende til Grl. §100 og juridisk teori, at det er et moment i lojalitetsvurderingen hvorvidt ytringen er en meningsytring eller en ytring om faktiske forhold. Grunnlaget for dette skillet er at det som regel bør kreves mer for å anse en meningsytring som illojal, enn dersom det er tale om en ytring om faktiske forhold. Her vises det til hensynet til allmennheten, som vi har nevnt ovenfor (St.mld. 26: 103).

Olsen (2014) presiserer at det også er et moment at arbeidsgiver kan ta til motmæle overfor meningsytringer, og at terskelen for at slike ytringer skal kunne anses som illojale dermed er høyere.

I en dom fra Oslo tingrett i mars 2016 (TOSLO-2015-104062), hvor en arbeidstaker hadde ytret seg negativt om bedriften i sosiale medier, kom tingretten fram til at arbeidsgiver hadde saklig grunn til oppsigelse. Arbeidstakeren hadde benyttet seg av både Facebook og Twitter hvor han blant annet hadde uttalt at «*bedriften har udugelige ledere*», i tillegg til å sende ut e-poster til flere personer utenfor bedriften, hvor han hadde kommet med ubegrunnede påstander. Vedkommende hadde ikke benyttet seg av tjenestevei, og tingretten var enig med arbeidsgiver i at dette var en illojal opptreden.

Sosiale medier er en arena hvor meningsytringer om ekstreme holdninger gjør at ytringsfrihetens grenser blir satt på prøve. Utgangspunktet for lojalitetsplikten er, som nevnt, at den gjelder forhold som kan svekke arbeidsgivers interesser, men i Rt.1979-770 kan man se at dette ikke alltid er tilfellet. I denne saken ble to trikkekonduktører som var ansatt i Oslo Sporveier sagt opp etter krav fra to faglige organisasjoner, som truet med streik, og dommen gjelder altså ikke bare lojalitetsplikten som sådan. Uttalelsene fra Høyesterett i denne saken kan likevel være av interesse for oppgaven. De to trikkekonduktørene ble sagt opp etter å ha deltatt i et tv-program om ekstreme politiske organisasjoner. Trikkekonduktørene var medlemmer av nynazistiske organisasjoner, og i programmet hadde de to ansatte uttalt seg om organisasjonenes våpenbruk og opplæring. Det ble presisert av Høyesterett at det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet fra hans stilling basert på hans politiske meninger.

Det var i denne dommen dermed ikke trikkekonduktørenes politiske standpunkt som var bakgrunnen for oppsigelse, men selve ytring og det faktum at den var fremsatt på TV. Både ytringens form og innhold var dermed avgjørende i denne saken.

Videre vil det være av interesse å se hen til forarbeidene til arbeidsmiljølovens regler om varsling, og det blir i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006: 17) presisert at uttalelser vil kunne være illojale dersom de er i strid med virksomhetens kjerneverdier eller hovedformål. Eksempelvis bør ikke en ansatt i en antirasistisk organisasjon uttale seg rasistisk. Det vil i andre tilfeller være tvilsomt om ytringer som ikke er forenelig med

kjerneverdiene til en organisasjon, vil representere en begrensning for ansattes ytringsfrihet.

Hovedregelen må være at en ekstrem ytring på sosiale medier normalt ikke vil komme i konflikt med lojalitetsplikten, dersom den ikke knytter seg til virksomheten på noen måte. Det kan imidlertid ikke utelukkes at enkelte ytringer vil kunne omfattes av lojalitetsplikten dersom ytringene er av en så generell karakter at de vil komme i konflikt med interesser som alle virksomheter i samfunnet har (allmenne interesser). Eksempler på dette kan være ytringer som gir støtte til krig, vold og rasisme (Olsen 2014).

Eggen stiller seg litt mer kritisk til om slike ytringer vil være i strid med lojalitetsplikten, og presiserer at en ansatt i Statoil fritt må kunne delta i en debatt, eller uttrykke motstand mot eksempelvis utbyggingen av Snøhvitfeltet, selv om dette klart er i strid med Statoils interesser (Eggen 2008:135-136).

Eggen (2008: 136) er imidlertid enig i det vi har anført ovenfor når det gjelder ansatte i organisasjoner som har bestemte politiske eller verdimeslige formål. En rasistisk uttalelse fra en ansatt i en anti-rasistisk organisasjon vil klart være illojal og danne grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner, selv om denne uttalelsen fremsettes i en politisk kontekst.

Videre mener Olsen (2014) på sin side at det kanskje bør sees bort fra en slik sontring mellom faktaytringer og meningsytringer på sosiale medier, da arbeidsgivers mulighet til å ta til motmæle er relativt illusorisk. Arbeidsgiver kan jo ikke til enhver tid følge med på alle ansattes profiler på sosiale medier.

På den annen side har meningsytringer som tidligere nevnt et særlig sterkt vern i ytringsfriheten, og det kan være en fare for at en begrensning i denne vil ha en nedkjølende effekt på samfunnsdebatten. Meningsytringer bør dermed etter vårt skjønn muligens ha et særlig sterkt vern da ytringsfriheten er grunnlovsfestet, jf. *Lex superior*.

I mange tilfeller kan imidlertid grensen mellom meningsytringer og ytringer om faktiske forhold være vanskelig å trekke. Et eksempel på dette kan være en sykepleier som uttaler seg om noe vedkommende mener er kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen. Om dette er å anse som arbeidstakerens egen oppfatning eller faktiske forhold kan være vanskelig å

avgjøre. Et spørsmål som gjør seg gjeldende i dette tilfellet, er hvilket krav som stilles til ytringens holdbarhet. I LH-2011-81291 er det presisert at det bør stilles krav til at faktaytringer som innebærer en risiko for å skade arbeidsgiver eller virksomheten, bør være forsvarlig forankret i faktum. Eggen (2008:132) legger til grunn at ytringer om uriktige påstander som kan skade arbeidsgiver, klart vil være illojale.

### **4.3.2 Lite gjennomtenkte ytringer – ubetenksomhet**

Både i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006: 19-20) og i St.mld.nr 26 (2003-2004: 103) blir det uttalt at det når det gjelder ytringens form også må legges en viss vekt på språkbruken og uttrykksformen. Det skal generelt mer til for at saklige og balanserte ytringer kommer i konflikt med lojalitetskravet, enn om ytringen som blir fremstilt ansees som utilbørlig. Dette har også blitt presisert i rettspraksis av Borgarting lagmannsretts dom av 10. februar 1997, hvor det ble uttalt at det må stilles krav til balanse og nøkternhet, og at disse ytringene står sterkere enn ytringer som ansees utilbørlig.

På den annen side må man i tillegg til språkbruk og uttrykksform også se på situasjonen arbeidstakeren er i, og om vedkommende har hatt tid til å overveie ordvalget. Både EMD, norsk rettspraksis og juridisk teori skiller mellom veloverveide og spontane ytringer, og rettspraksis tyder på at "takhøyden" er større for ytringer som har karakter av å være spontane og lite gjennomtenkte. Det kan her eksempelvis vises til Høyesteretts uttalelse i Rt. 2003 – 1614 (avsnitt 47) hvor det blir presisert at:

*«Ved vurdering av (arbeidsgiverens) reaksjon bør det tas hensyn til om arbeidstakerens forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det var tale om en overveiet adferd».*

Et annet eksempel er Bernardo Fuentes Bobo- saken, hvor en produsent for Spanias TV-stasjon, TVE, ble avskjediget etter å ha skrevet en artikkel som kritiserte TVE, for deretter å ha uttalt seg i to radioprogrammer hvor han ytterligere kritiserte arbeidsgiveren sin. Den spanske konstitusjonsdomstolen opprettholdt TVEs avskjed og viste til at hans uttalelser var støtende og hadde en fornærmende karakter. Domstolen fastslo at den spanske grunnlovens artikkel om ytringsfrihet ikke gjaldt retten til fornærmelse. Fuentes Bobo anket dommen til EMD, og retten la her vekt på at hans uttalelser ble gjort under et direktesendt radioprogram hvor det ikke var mulig å reformulere, perfeksjonere eller

trekke tilbake sine kommentarer før de ble offentliggjort. EMD konkluderte med at avskjeden var uforholdsmessig og en krenkelse av EMK art. 10 (Fuentes Bobo v. Spain 39293/98).

En sak fra Gulating lagmannsrett (LG-1994-369) har enkelte likhetstrekk med Bobo-saken, og kan dermed støtte opp under anførselen om at det stilles lempeligere krav til lite gjennomtenkte ytringer. Saken omhandler en journalist som ble avskjediget fra Rogalands Avis etter å ha fremført et kåseri på direktesendt radio. Journalisten hadde vært klubbformann i avisen i en turbulent tid med nedskjæringer og interne uenigheter. I kåseriet harselerte han over et forlik mellom avisen og en ligningssjef, fra en sak ligningssjefen hadde reist mot avisen i forbindelse med to artikler journalisten hadde skrevet. Forliket gikk ut på at avisen måtte betale ligningssjefen 32.000 kroner i erstatning og oppreisning, og dessuten beklage utformingen av artiklene. Journalisten anførte i kåseriet at redaktøren av avisen hadde innført diktatur, og at han burde finne seg en annen jobb. Lagmannsretten konkluderte med at journalistens ytringer var illojale, og at avskjeden måtte opprettholdes da ytringene etter domstolens ytring ikke var spontan. Kåseriet var her «planmessig bygget opp» og fremstod dermed som et planlagt debattinnlegg» (LG - 1994-369).

I dommen Rt. 2003 – 1614 (avsnitt 47) uttalte Høyesterett at e-post er en meddelelsesform hvor veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort. Det samme må etter vårt skjønn kunne sies om sosiale medier. Særpreget ved sosiale medier er nemlig at man i løpet av sekunder kan spre en impulsiv tanke til flere hundre, kanskje tusener av mennesker. På plattformer som for eksempel Facebook, Twitter eller Snapchat stilles det ingen krav til at innlegg og ytringer skal være velformulerte og gjennomtenkte. Man tenker noe det ene sekundet, og publiserer i det neste, uten særlig overveielse. Ytringer på sosiale medier bærer et slags preg av å være muntlige ytringer, til og med på dialekt, med tanke på impulsivitet, språk, form osv., bare med mye større spredningsfare. På bakgrunn av den ovenfornevnte rettspraksis kan det dermed muligens anføres at terskelen for at ytringer fremsatt på sosiale medier skal anses som illojale bør være høyere enn det som gjelder for godt overveide ytringer.

Maren Elvestad (2011) anfører imidlertid at ytringer som er fremsatt på sosiale medier ikke bør bedømmes mildere fordi at de er spontane, og begrunner dette med at

arbeidstakeren kjenner eller bør være kjent med at ytringsformen har impulsive særtrekk før ytringen blir fremsatt. Det kan muligens her stilles som motargument at andre former for ytringer, som vi har sett ovenfor, i rettspraksis har blitt dømt mildere fordi at de var spontane, selv om den som fremsatte ytringen på forhånd var kjent med ytringsformens impulsive trekk. Bobo var eksempelvis mest sannsynlig kjent med at radiointervju er en spontan ytringsform, men avskjeden ble likevel av EMD ansett som uforholdsmessig da ytringene måtte anses som spontane. Man er på forhånd kjent med at muntlige ytringer ofte er spontane, og at det er fort gjort å si noe man senere vil angre på. Man sier det ofte likevel, nettopp fordi at ytringsformen er impulsiv og spontan. Da vi tidligere har anført at ytringer på sosiale medier kan sammenlignes med muntlige ytringer, ser vi ingen grunn til å tillegge den ene en høyere terskel enn den andre. Disse må dermed etter vårt skjønn på dette punktet sidestilles, og på bakgrunn av ovenfornevnt rettspraksis vil dermed ytringer fremsatt i sosiale medier måtte tillegges en høyere terskel for hva som må anses som illojalt, enn det som gjelder for mer veloverveide ytringer.

#### **4.4 Skadepotensiale ved ytringen**

I forarbeidene til §100 i Grunnloven presiserer ytringsfrihetskommisjonen at det ikke er entydig hva som menes med lojalitet, men at det bør stadfestes som et minstekrav at «*Bare ytringer som påviselig unødvendig skader arbeidsgiver, som arbeidsgiver, kan ansees som illojale*» (NOU 1999: 27 side 171).

Et sentralt spørsmål er her om det må foreligge en påviselig skade for arbeidsgiver eller om det er tilstrekkelig at ytringen medfører en risiko for skade.

Justisdepartementet har i St.mld. 26 (2003-2004: 110) lagt frem anbefalinger om hvilke momenter det bør legges vekt på ved en vurdering av hvilke lojalitetskrav som kan aksepteres uten å innskrenke ytringsfriheten etter Grl. § 100, og i bokstav H har departementet lagt til grunn det samme standpunktet som forarbeidene til Grl. § 100, men i tillegg tilføyer de «... *eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser*».

Som tidligere nevnt i oppgaven ble det i en tidligere avgjørelse fra Hålogaland lagmannsrett vist til lojalitetsplikten, og St.mld.nr.26 (2003-2004: 110), hvor retten uttalte at det i utgangspunktet bare er ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser, som kan anses illojale. Det blir videre presisert at det er

arbeidsgiver som må bevise at virksomheten er påført eller kan påføres skade jf. LH-2011-81291.

Dette står i kontrast til en dom fra Gulating lagmannsrett av 5.mars 2002 (LG-2001-591 – RG-2002-780) hvor det hevdes at skade må påvises. Saken omhandlet en kokk om bord i et supplyfartøy som hadde skrevet et leserinnlegg til en avis med kritikk av rederiets disposisjon av fartøyer i blant annet julehelgen. Vedkommende hadde fått en oppsigelse, og det uttales i dommen at oppsigelsen var begrunnet i at hans leserinnlegg var egnet til å skade rederiets forhold til Statoil. Retten uttaler at det:

*«...fremstår som lite sannsynlig at ytringen på noen vesentlig måte skulle kunne ha skadelig innvirkning på forholdet generelt mellom rederiet og Statoil» og legger videre til at «Artikkelen skal likevel, ifølge vitneforklaringer, forbigående ha vakt en del oppmerksomhet blant Statoils ansatte på basen hvor fartøyet ble operert fra, men det er ikke opplyst at dette har fått nevneverdige virkning for samarbeidet der»*

Det avgjørende blir her at Justisdepartementets forarbeider er av nyere dato, og går dermed i henhold til Lex posterior prinsippet foran forarbeidene til ytringsfrihetskommisjonen. At dommen fra Gulating lagmannsrett hevder at skade må påvises kan ha en sammenheng med at dommen er fra før forarbeidene til Justisdepartementet kom ut. Både juridisk teori og nyere rettspraksis ser ut til å følge forarbeidene fra Justisdepartementet om at det er tilstrekkelig med en risiko for skade.

## **4.5 Arbeidstakers stilling**

Arbeidstakers stilling kan også vektlegges i vurderingen av om en ansatt har brutt lojalitetsplikten. Stillingen en arbeidstaker besitter kan her tilsi både en utvidet, og en innskrenket ytringsfrihet (Eggen 2008: 134). I forarbeidene til Grl. § 100 er det presisert at *«prisen man betaler for nærhet til makten er følgelig redusert ekstern ytringsfrihet»* (NOU 1999: 27 s. 175)

Det kan her se ut til at jo høyere opp i hierarkiet man sitter, jo mer innskrenket er ytringsfriheten, og at ytringer fra ansatte høyere opp i hierarkiet følgelig lettere kan oppfattes som illojale. Dette standpunktet blir støttet av Ot.prp. nr. 84 (2005-2006: 18)



hvor det begrunnes med at jo nærmere makten arbeidstakeren sitter, jo lettere tilgang vil man ha til opplysninger, i tillegg til at det vil være lettere å oppnå troverdighet for sine uttalelser, og at en også generelt vil ha større innflytelse i organisasjonen.

Eggen (2008:134) legger imidlertid til grunn at enkelte stillinger også kan tilsi en utvidet ytringsfrihet. Høyesterett uttalte i Rt. 2011 s. 1011 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 imot. Den frie akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi og en forutsetning for at universiteter og høyskoler skal kunne fylle sin oppgave i et demokratisk samfunn».*

Dette kan nok muligens ha en sammenheng med ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Vitenskapelig ansatte må kunne spre sin kunnskap for å sikre sannhetssøken, demokrati og fri meningsdannelse. Man ser her igjen at lojalitetsplikten veies opp mot ytringsfrihetens begrunnelser. Lojalitetsplikten kan ikke gå lenger enn den grunnlovfestede ytringsfriheten, og den kan i hvert fall ikke motarbeide selve begrunnelsen for ytringsfriheten.

Dette gjelder imidlertid ikke alle typer utdanningsinstitusjoner og alle former for ytringer. I Rt. 1982 s. 1729 vurderte Høyesterett om en lærers ytringer om rasespørsmål og jødeforfølgelsen var i strid med hans forpliktelser som lærer. Retten kom frem til at oppsigelsen var gyldig og uttalte at på grunn av tjenestens særlige art, måtte det også utenfor skolen kunne stilles opp visse grenser for hvorledes arbeidstakere kunne uttale seg til offentligheten.

Vi ser eksempelvis også i LB-2017-35146 at politiet har en innskrenket form for ytringsfrihet, da denne typen yrke krever særlig tillit fra publikum. Dette vil vi komme tilbake til i kapittel 4.6.

Her ser man et eksempler på at arbeidstakers stilling også kan innskrenke ytringsfriheten.

## 4.6 Skille mellom offentlig og privat ansatte?

Når en skal vurdere grensen mellom arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers lojalitetsplikt, kan det stilles spørsmål ved om det er grunn til å skille mellom arbeidstakere i offentlig og privat sektor. I følge Olsen (2014) finnes det trolig ikke noe grunnlag for et slikt skille. Dette har imidlertid blitt omdiskutert i juridisk teori.

I juridisk teori har det blitt argumentert for at lojalitetsplikten for ansatte i offentlig sektor i første rekke vil være rettet mot den etat eller det organ vedkommende er ansatt i.

Lojalitetsplikten til en ansatt i privat sektor vil derimot være overfor virksomhetens eiere. I tillegg vil en offentlig ansatt også ha en generell lojalitetsplikt overfor allmennheten. Dette vil ikke gjelde en privat ansatt på samme måte. Det er videre grunn til å understreke at en arbeidsgiver, verken innen privat eller offentlig sektor, bør kunne bruke lojalitetsplikten som dekke for å undertrykke kritikk rettet mot uetisk eller ulovlig opptreden (Eggen 2008:131). Det samme standpunktet blir også lagt til grunn i forarbeidene til Grunnloven §100 (NOU 1999:27 s. 171).

Dette standpunktet kan muligens ha noe å gjøre med offentlig ansattes rolle i samfunnet. De sitter på informasjon som angår allmennheten, og er videre ansatt for å tjene samfunnet og allmennheten. Det kan dermed muligens stilles strengere krav til tillit til ansatte innen offentlig sektor.

I en sak fra Borgarting lagmannsrett (LB-2017-35146) ble eksempelvis en politibetjent avskjediget etter en rekke uttalelser i sosiale medier. Lagmannsretten uttalte her at ytringsfriheten i den samlede avveiningen måtte tillegges stor vekt. Det ble videre påpekt at politibetjenten i utgangspunktet har samme ytringsfrihet som andre, selv om han er en politibetjent, og at han da også i utgangspunktet har en rett til å gi uttrykk for kritiske holdninger til samfunnsspørsmål, religion og innvandring. Lagmannsretten uttaler imidlertid videre at vedkommende som politimann må være varsom med å fremsette slike ytringer, slik at de ikke fremsettes på en måte som krenker, eller er fiendtlig overfor andre. I en samlende og konkret avveining kom lagmannsretten frem til at hensynet til tilliten til politiet er et «særlig tungtveiende hensyn» som gjør avskjeden forsvarlig holdt opp mot ytringsfriheten.

Uttalelsene fra lagmannsretten har etter vårt skjønn overføringsverdi til denne oppgaven, da det kan se ut til at det bør stilles strengere krav til arbeidstakere i stillinger som må ha en viss tillit i allmennheten. Når det er sagt, var det flere momenter som ble lagt til grunn i denne saken, og som samlet gjorde at lagmannsretten kom frem til at vilkårene for avskjed var til stede.

Det er ikke dermed sagt at det ikke stilles krav til tillit innen privat virksomhet. Ansatte innen private virksomheter kan også være avhengig av tillit fra sine kunder. Vår anbefaling er imidlertid at offentlig ansatte står i en særegen stilling i forhold til allmennheten. Når det er sagt må det påpekes at vi her ikke finner et prinsipielt skille mellom ansatte i offentlig og privat sektor. Det vi imidlertid finner er at momentene i en helhetsvurdering muligens av og til kan slå ut noe annerledes i saker angående offentlig ansatte enn privat ansatte, grunnet de offentlig ansattes særegne stilling i forhold til allmennheten.

#### **4.7 Valg av mottakerkrets og spredningsfare**

Et av momentene som nevnes i St.meld.nr.26 (2003-2004:104), er valg av mottakerkrets. Særpreget ved sosiale medier er imidlertid at man ikke alltid kan være sikker på at en ytring vil holde seg innenfor den valgte krets. En ytring kan eksempelvis i utgangspunktet være ment for en lukket gruppe på Facebook, for så å bli foreviget gjennom en skjermdump, som igjen blir sendt videre til flere mottakere. Slik sett kan man ikke alltid selv kontrollere mottakerkrets ved bruk av sosiale medier. Skriver man eksempelvis om forhold på arbeidsplassen på sosiale medier, kan dette lett spres til flere enn det ytringen var ment for. Ytringen kan dermed representere et større skadepotensial for virksomheten enn det den ville ha gjort dersom den hadde vært fremsatt muntlig.

Olsen (2014) argumenterer for at ytringer på sosiale medier har et særlig stort skadepotensial, og at dette således tilsier et skjerpene krav til arbeidstakernes bruk av slike medier, og videre at ytringer fremsatt på sosiale medier dermed bør bedømmes strengere enn for eksempel tilsvarende muntlige ytringer.

Det kan dermed se ut til at spredningsfare kan være et ekstra moment som kan vektlegges ved en vurdering av hvorvidt en ytring er illojal. Dette på grunn av at spredningsfare er tett knyttet opp mot skadepotensiale, som er et viktig moment i denne drøftelsen.

Ved bruk av sosiale medier vil det alltid være en viss spredningsfare, og brukere av disse mediene bør dermed muligens være litt mer varsom med hva de publiserer på slike medier, enn hva de ville ha vært ved muntlige ytringer.

## 5.0 Avslutning

Vi har sett at ytringsfriheten strekker seg svært langt, men at lojalitetsplikten er en lovlig innskrenkning i denne friheten. Vi har imidlertid også sett at lojalitetsplikten gjennomgående stilles opp imot ytringsfrihetens begrunnelser, og at det skal ganske mye til for at lojalitetsplikten skal anses brutt.

Oppgaven gir ikke et konkret svar på hvor grensen går mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Dette vil bero på en skjønnsmessig vurdering i den enkelte sak. Det vi imidlertid har forsøkt å gjøre i oppgaven er å gi en viss pekepinn på hvordan rettstilstanden på området ser ut til å være.

Som tidligere nevnt finnes det svært få avgjørelser som angår illojale ytringer som er fremsatt i sosiale medier. Vi har imidlertid presentert flere dommer som omhandler illojale ytringer som er fremsatt i massemedier. Momenter som i disse sakene har blitt vektlagt, som eksempelvis det faktum at ytringer fremsatt i massemedier spres til mange, og at ytringene (særlig i radioprogram) ofte kan være spontane, har etter vårt skjønn en viss overføringsverdi til vår oppgave angående ytringer på sosiale medier, da ytringer fremsatt på sosiale medier innebærer en omfattende spredningsfare, og da disse ytringene ofte også bærer preg av å være spontane, «muntlige» ytringer.

Vi har i oppgaven presentert de momentene som i følge rettspraksis og juridisk teori ser ut til å være mest relevant å vektlegge i helhetsvurdering. Da vår oppgave dreier seg om ytringer på sosiale medier ble det etter vårt skjønn nødvendig å legge til noen ekstra momenter, grunnet sosiale mediers særpreg. Her ble særlig assosiasjonsfare og spredningsfare vektlagt. Grunnet sosiale mediers særpreg kan disse momentene mulig senke listen for at en ytring fremsatt i sosiale medier skal kunne anses illojal. Dette er hovedsakelig begrunnet i at disse mediene ofte gjør det svært lett å knytte den enkelte bruker opp mot sin arbeidsplass, og videre grunnet den relativt store spredningsfaren sosiale medier representerer. Dette kan mulig øke skadepotensialet, og faren for at ytringen skal kunne anses illojal blir dermed større.

Ytringsfriheten står som nevnt svært sterkt i det norske samfunn og man skal i utgangspunktet kunne ytre seg om det man måtte ønske i den private sfære. Vi har i denne

oppgaven imidlertid sett at sosiale mediers inntog til en viss grad har visket ut skillet mellom privat og offentlig sfære, igjen grunnet det potensielt store publikum ytringer her kan nå ut til. Arbeidsgivere skal imidlertid være varsomme med å benytte dette som en unnskyldning til å snevre inn arbeidstakeres ytringsfrihet. Ytringsfriheten er tross alt en grunnlovsfestet menneskerettighet, og nyter et særlig sterkt vern da den er hjemlet i både EMK art. 10, Sp art. 19 og vår egen Grunnlov § 100. Arbeidstakere kan imidlertid til gjengjeld tenke seg en ekstra gang om før de publiserer krasse innlegg i sosiale medier. Det er dermed ikke sagt at man skal avstå fra å ytre seg om et hvert tema som måtte føles ubehagelig, da dette som nevnt kan ha en nedkjølende effekt på samfunnsdebatten. Det norske demokratiet er helt avhengig av at folk benytter seg av ytringsfrihet, men dette må til en viss grad veies opp mot hensynet til arbeidsgiver. Holder man seg på en noenlunde moderat linje, vil man kunne unngå arbeidsrettslige konsekvenser.

# Referanseliste

## Bøker

Boe, Erik. «Grunnleggende juridisk metode- En introduksjon til rett og rettstenkning». 2. utgave 2010. Oslo. Universitetsforlaget.

Engelsrud, Gerd. «Styring og vern. Arbeidsrett i offentlig sektor». 5. utgave 2015. Oslo. Cappelen Damm Akademisk.

Fleischer, Carl August. «Rettskilder og juridisk metode». 1998. Oslo. Ad Notam Gyldendal.

Hannemyr Gisle, Gunnar Liestøl, Marika Lüders, Terje Rasmussen. «Digitale medier». 3. utgave 2015. Universitetsforlaget. Oslo.

Wessel-Aas, Jon. «Jus og sosiale medier». 2. utgave 2015. Oslo. Kommuneforlaget.

## Artikler

Eggen, Kyrre «Ansattes yringsfrihet. Ansattes yringsfrihed». Det Nordiske Juristmøtet (lovdata.no)

[https://lovdata.no/pro/#document/JUS/eggen-k-2008-01/KAPITTEL\\_4](https://lovdata.no/pro/#document/JUS/eggen-k-2008-01/KAPITTEL_4) (Lest 12.04.2018)

Elvestad, Maren (2011). «Yringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold». Idunn.

<https://www.idunn.no/arbeid/2011/03-04/art01> (Lest 10.05.18)

Ipsos (2018). «Sosiale medier tracker Q1'18». Ipsos

<https://www.ipsos.com/nb-no/ipsos-some-tracker-q118> (Lest 12.05.2018)

Olsen, Audun (2014). «Ansattes yringsfrihet og sosiale medier». Idunn.

[https://www.idunn.no/arbeid/2014/02/ansattes\\_yringsfrihet\\_og\\_sosiale\\_medier](https://www.idunn.no/arbeid/2014/02/ansattes_yringsfrihet_og_sosiale_medier) (Lest 27.02.2018).

Olsen, Line Lervik og Tor W. Andreassen (2011). «Sosiale medier». Magma.

<https://www.magma.no/sosiale-medier1> (Lest 27.02.2018)

### **Høyesterettsdommer**

RT. 1997 s. 1821 (Kjuus)

RT. 1990 s. 607

RT. 2005 s. 518

### **Lagmannsrettsdommer**

LH-2011-81291

LB-2017-35146

LG-1994-369

LG-2001-591 – RG- 2002-780

### **Internasjonale rettsavgjørelser**

Case of Palomo sanches and others vs. Spain (28955/06,28957/06,28959/06,28964/06)

De Haes og Gijssels mot Belgia, dom av 24 februar 1997.

Fuentes Bobo v. Spain 39293/98

Kudeshkina v. Russia 29492/05

Rekvényi v. Hungary 25390/94

### **Lovforarbeider**

NOU 1999:27 «ytringsfrihet bør finne sted – Forslag til ny Grunnlov §100»

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004)

Prop.53. L (2012-2013)

### **Uttalelser fra Sivilombudsmannen**

SOM-2014-91

SOM-2009-2770

### **Stortingsmeldinger**

St. meld. Nr. 26 (2003-2004) «Om endring av Grunnloven §100»