

Hvordan er det med lojalitetsplikt og ytringsfrihet i arbeidslivet?

I fotball-VM ble fotballspillere nektet å uttale seg om menneskerettigheter og nektet å bruke regnbue-armbånd til støtte for homofile. Dette ledet til at mange fotballspillerne under avspilling av deres nasjonalsang holdt seg for munnen. Dette på samme måte som mange nordmenn gjorde under 2. verdenskrig ved å bruke rød nisselue. Da røde nisseluer ble forbudt å bruke, gikk man over til å bruke nisseluer i andre farger. Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet, og historien er full av eksempler som viser at ytringsfriheten lar seg ikke stanse. Men kan man si hva som helst til hvem som helst, og hvordan stiller dette seg i arbeidslivet?

Advarsler og oppsigelser

I høst har vi i media kunne følge fotballstjernen Ronaldos negative uttalelser om sin arbeidsgiver Manchester United, noe som ledet til at ansettelsesforholdet nå er avsluttet. Også i Norge finnes mange eksempler på at ansattes uttalelser til pressen eller på sosiale medier har medført advarsler og oppsigelser. Arbeidsgivers begrunnelse er vanligvis at uttalelsene anses som brudd på den ansattes lojalitets- eller lydighetsplikt. Men hva er grensen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt?

Ytringsfrihet

Det fremgår av Grunnloven paragraf 100 og av flere konvensjoner at ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet. Ytringsfriheten er imidlertid ikke absolutt. Det finnes flere lovfestede begrensninger i ytringsfriheten, som forbud mot å fremsette trusler, ærekrenkelsler, privatlivskrenkelsler, trakassering og grovt pornografiske, diskriminerende og hatefulle utsagn. Dette gjelder også i arbeidslivet.

Høyesterett uttalte i 2011 at ytringsfriheten, i de mest graverende tilfeller, vil måtte vike, i den forstand at ytringer som er utilbørlige på grunn

av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed.

I den konkrete saken var det en professor som gjentatte ganger og over lang tid, opptrådte grovt utilbørlig, ukollegialt og illojalt overfor arbeidsgiver. Han omtalte kollegaer på en svært negativ måte og kopierte inn mange personer i sin e-postkorrespondanse. Det ble blant annet påstått at en medsensor ikke hadde lest eksamensbesvarelsene og at to andre medsensorer hadde avtalt karaktergivningen på forhånd. I tillegg unnlot han å stille på de møter han ble innkalt til.

Høyesterett kom til ytringsfriheten måtte vike i en slik sak og avskjeden av professoren var derved gyldig. Dersom en ansatt uttaler seg usant eller fremsetter halvsannheter, eller benytter en krenkende form, vil dette således ofte anses som brudd på lojalitetsplikten.

Arbeidstakers lydighetsplikt

I et arbeidsforhold er det arbeidsgiver som ansetter og betaler en person for å utføre et arbeid og det ligger da i sakens natur at arbeidsgiver kan instruere den ansatte til å utføre arbeidet på den måten arbeidsgiver mener er mest hensiktsmessig, herunder utforme etiske regler og normer for god oppførsel i virksomheten. Lydighetsplikten innebærer at arbeidstaker har plikt til å respektere og følge opp arbeidsoppgaver og instruksjoner innenfor arbeidsplikkens omfang. Lydighetsplikten innebærer også at arbeidstaker skal følge alminnelige normer om oppførsel på arbeidsplassen og det kan derved være en flytende overgang mellom lydighetsplikt og lojalitetsplikt

Arbeidstakers lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten i et arbeidsforhold er en ulovfestet plikt for ansatte til å oppføre lojalt i samsvar med innholdet i ansettelsesavtalen og i arbeidsgivers interesse. En ansatt skal ikke påføre

arbeidsgiver unødvendig skade. Lojalitetsplikten kan sees i sammenheng med arbeidsgivers styringsrett, som er en rett til, innenfor definerte rammer, å treffe beslutninger om virksomheten og arbeidsforholdet. Lojalitetsplikten kan ofte begrense ytringsfriheten. Arbeidstaker skal på den ene siden kunne uttale seg relativt fritt i henhold til sin ytringsfrihet, men vedkommende plikter samtidig å unngå ytringer som kan skade arbeidsgivers saklige og legitime interesser.

Eventuelle brudd på lojalitetsplikten oppstår særlig når en ansatt ønsker å uttale seg om forhold som vedrører vedkommendes eget arbeidsfelt. Sivilombudet har tidligere uttalt at en grunnleggende forutsetning for eventuelle reaksjoner fra arbeidsgivers side, må være at det foreligger «en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser.»

I forarbeidene til Grunnloven er det fremhevet at en ansatt skal ha et sterkt ytringsfrihetsvern, og at kritiske ytringer må møtes med motinnlegg som virkemiddel framfor arbeidsrettslige tiltak. Dette innebærer at det kreves svært gode grunner for å gi en ansatt «munnkurv».

Spørsmålet om en ansatt har rett til å uttale seg offentlig må derfor vurderes konkret i hver enkelt situasjon, hvor en ser hen til ytringens innhold, form og formål, faren for identifikasjon og forholdet til den ansattes funksjon. Det er likevel noen klare utgangspunkter.

Uttalelser på egne vegne

For det første er det viktig å skille mellom situasjoner hvor den ansatte uttaler seg på egne vegne og når vedkommende uttaler seg på vegne av arbeidsgiver. I denne sammenheng er det kun når den ansatte uttaler seg på egne vegne at det kan oppstå spørsmål i forhold til ytringsfriheten. Det er imidlertid av og til en risiko for at en ansatt blir identifisert med arbeidsgiver, det er derfor alltid viktig at den ansatte presiserer at han eller hun uttaler seg på egne vegne. Dersom en kommunalt ansatt i et Leserinnlegg kritiserer helse- og sosialsjefen i Lillevik kommune og undertegner Leserinnlegget med «Ole Olsen, rådmannskontoret i Lillevik kommune», vil dette lett kunne gi inntrykk av at det er rådmannskontoret som sådan som står bak

FRITT FREM? Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet, men hvordan er det i arbeidslivet?



ERIK RÅD
HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

kritikken. Den ansatte vil i et slikt tilfelle kunne kritiseres for brudd på lojalitetsplikten.

Taushetsplikt

For det andre er det klart at ansatte må overholde regler om taushetsplikt. For noen år siden kunne man i media lese om fire tillitsvalgte i barne- og familieetaten i Oslo kommune som varslet bystyrets helse- og sosialkomité om det de mente var kritikkverdige forhold i barnevernet. Da de ansatte hadde uttalt seg om enkelte konkrete saker, mente arbeidsgiver at dette var brudd på taushetsplikten og varslet de ansatte om mulige konsekvenser.

Generelle samfunnsspørsmål

For det tredje er det klart at en ansatt kan fritt uttale seg om generelle samfunnsspørsmål. Dette gjelder for eksempel om en ansatt på en skole i en kommune uttaler seg kritisk til kommunens eldreomsorg eller barnehagepolitikk.

En ansatt i Mattilsynet fikk i 2019 en skriftlig advarsel for brudd på lojalitetsplikten etter å ha skrevet en kronikk og avgitt en privat høringsuttalelse til et lovforslag om pelsdyrhold. Det framgikk av advarselen at arbeidsgiver forventet at den ansatte i framtiden ikke kom med ytringer angående pelsdyrnæring eller andre dyrevernsområder som kunne knyttes til Mattilsynets legitime interesser. Videre ble hun fratatt arbeidsoppgaver som følge av ytringene.

Da den ansatte året etter ba om en tilbakemelding på om advarselen fortsatt sto ved lag, fikk hun et nytt pålegg om å involvere nærmeste leder før hun i framtiden uttalte seg offentlig. Det ble presisert at dette gjaldt «selv den minste sak, selv det å trykke «liker» på et innlegg», og at vurderinger av om et innlegg kunne ha betydning for Mattilsynets legitimitet, skulle gjøres i fellesskap der nærmeste leder lyttet til den ansatte, men der leder tok beslutningen.

Sivilombudet konkluderte i 2021 med at den ansattes ytringer var beskyttet av ytringsfriheten, og at advarselen var et ulovlig inngrep. Anmodningen om å lese gjennom den ansattes tekster før publisering framsto som forhåndssensur i strid med forbudet i Grunnloven paragraf 100 fjerde ledd. Det var heller ikke adgang til å endre arbeidsoppgavene hennes som følge av ytringene.

Forsvarlig varsling

For det fjerde er det tillatt å foreta forsvarlig varsling om kritikkverdige forhold i henhold til reglene i arbeidsmiljøloven. Det er naturligvis

fullt ut akseptabelt å ha interne diskusjoner og man har anledning til å varsle fagforeningen og tillitsvalgte, verneombud eller tilsynsmyndigheter om kritikkverdige forhold.

Debatt om arbeidsplassen

For det femte vil det å uttale seg om faktiske forhold ved arbeidsplassen eller delta i debatter om spørsmål som berører virksomheten, være en del av ytringsfriheten. Dette omfatter også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige. Disse vil sjelden være illojale. Dersom ytringen har en slik form at den framstår som et saklig innlegg i en pågående debatt, skal det mye til før den kan regnes som illojal. Motsatt vil gjelde dersom ytringene primært er preget av personlige følelser og ren synsing, eller framstår som usaklige, respektløse og harselerende, uten å bidra til en opplyst debatt.

Våren 2018 foregikk en opphetet debatt i norsk offentlighet som har fått navnet Malkenes-saken. Saken illustrerer hvordan både ytringskultur og omdømmetenkning tematiseres i arbeidslivet.

Daværende lektor ved Ulsrud videregående skole Simon Malkenes fortalte om en typisk skoletime ved sin arbeidsplass øst i Oslo i form av et haikudikt (japansk poesiform) under en sending av debattprogrammet Dagsnytt 18. Malkenes ønsket å få fram det han mente var negative sider ved såkalt fritt skolevalg og finansieringsordningene i Osloskolen. I debatten som fulgte, var et sentralt tema hvorvidt Osloskolen hadde en kultur som førte til at ansatte begrenset sin bruk av ytringsfriheten. 363 lærere i Osloskolen skrev et opprop i Dagsavisen der de hevdet at ledelseskulturen i Osloskolen førte til at ytringsfriheten deres var satt under press. I oppropet ble det blant annet tatt opp problemet med en fryktkultur der ansatte ikke tør å ytre seg av frykt for å skade skolens omdømme. Malkenes mottok Fritt Ords Honnør for 2018.

BØR LEGGE TIL RETTE

Ytringsfrihetskommisjonen har i sin innstilling pekt på at det er et problem i arbeidslivet at mange ansatte unnlater å ytre seg i offentligheten på grunn av mulige negative konsekvenser for ansettelsesforholdet. Kommisjonen peker på at meningsutveksling og kritikk i arbeidslivet gjør at viktig informasjon, vurderinger og argumenter løftes frem, noe som kan føre til bedre beslutninger, forbedringer på arbeidsplassen og at feil eller mangler avdekkes og rettes opp. Alle arbeidsgivere bør derfor bidra til å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.