

UiO • **Det juridiske fakultet**

Forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og vern av arbeidstakers integritet og verdighet

Kandidatnummer: 617

Leveringsfrist: 25.04.13

Antall ord: 17 986



Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	2
1.1 Emne og problemstilling	2
1.2 Avgrensning	4
1.3 Begreper	5
1.3.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver	5
1.3.2 Arbeidet	5
1.3.3 Integritet og verdighet	6
1.4 Rettskildebildet	6
1.5 Veien videre	10
2 ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT	11
2.1 Innledning	11
2.2 Rettslig bakgrunn og grunnlag	11
2.3 Begrensende faktorer for styringsretten	12
2.3.1 Arbeidsavtalen, arbeidsreglementet og sedvanen i bransjen	12
2.3.2 Lovfestede begrensninger	14
2.3.3 Alminnelige saklighetsnormer	15
2.4 Styringsretten som restkompetanse	16
3 VERN AV ARBEIDSTAKERS INTEGRITET OG VERDIGHET	18
3.1 Innledning	18
3.2 Rettslig bakgrunn for et integritetsvern	18
3.2.1 Arbeidervernlovgivningens utvikling	18
3.2.2 Et ulovfestet vern	19
3.2.3 Grunnloven og EMK om vern av integritet og verdighet	20

3.3 Vernets forankring og innhold	22
3.3.1 Integritetsvernet i aml § 4-3 (1)	22
3.3.2 Innholdet i § 4-3 (1) sett i lys av lovens formål og arbeidsmiljøstandard	24
3.3.3 Bruk av begrepet integritet og § 4-3 (1) i praksis	25
3.3.4 Et utvidet vern?	27
3.3.5 Rett til tanke-, samvittighets-, religions- og ytringsfrihet	29
3.3.6 Forholdet mellom integritetsvernet og menneskerettighetene	31
3.4 Begrensende faktorer for integritetsvernet	32
3.4.1 Arbeidsplikten	32
3.4.2 Lydighetsplikten	32
3.4.3 Lojalitetsplikten	33
3.4.4 Presumsjon for arbeidstakers avkall på sin frihet?	34
3.5 Supplerende vern	35
3.6 Håndheving av vernet og sanksjonsmuligheter	36
<u>4 STYRINGSRETTENS REKKEVIDDE I MØTE MED INTEGRITETSVERNET</u>	37
4.1 Innledning	37
4.2 Kjernen i integritetsvernet	37
4.3 Adgangen til å ytre sin overbevisning på arbeidsplassen	40
4.3.1 Retten til religionsutøvelse i arbeidet	40
4.3.2 Retten til visuelt å gi uttrykk for sin overbevisning på arbeidsplassen	42
4.3.3 Særlig om vern av ukjent overbevisning	47
4.3.4 Særlig om rett til å bruke niqab	50
4.3.5 Retten til å nekte å utføre arbeidsoppgaver som anses krenkende	52
4.3.6 Retten til verbalt å ytre sin overbevisning	55

4.4 Integritetsvernet utenfor arbeidet	57
4.4.1 Innledning	57
4.4.2 Retten til å ytre seg på sosiale medier	57
4.5 Oppsummering av styringsrettens rekkevidde	62
<u>5 GIR VERNET REELL BESKYTTELSE?</u>	<u>63</u>
<u>6 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER</u>	<u>65</u>
<u>7 REFERANSER</u>	<u>66</u>

1 Innledning

1.1 Emne og problemstilling

«Vi er først og fremst mennesker. Deretter ansatte».¹

Personlig frihet og respekt for individets integritet og verdighet anses i dag som grunnleggende rettigheter i vårt samfunn, herunder også i arbeidsforhold. Arbeidstaker har med dette rett til å ivareta sin egenart og gi uttrykk for sin overbevisning i tråd med sin verdimeslige, trosmessige og kulturelle identitet. Samtidig har arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett vid adgang til å ensidig lede og organisere virksomheten og dermed begrense arbeidstakers frihet. Nyhetsbildet viser at et stadig sterkere fokus på individuelle rettigheter, samt sosiale mediers offentliggjøring av det private, medfører nye utfordringer i arbeidslivet. Var det drosjesjåførens rett å stanse på E6 for å be når det førte til at BI-professoren mistet flyet?² Hva med selgeren som ble sagt opp fordi hun blogget om arbeidsplassen,³ eller læreren som ble suspendert etter å ha gitt til kjenne sitt ståsted og dermed sympati med terrorhandlingen 22. juli 2011?⁴ Debatten om bruk av religiøst hodeplagg og særlig hijab i arbeidslivet har pågått en stund, og problemstillingen er fortsatt aktuell.⁵ Nylig ble også bruk av det religiøse plagget niqab aktualisert.⁶ - Kan for eksempel førskolelæreren på grunn av sin overbevisning kreve å få bruke niqab på jobb?

Ivaretagelsen av arbeidstakers integritet og verdighet i arbeidet er lovfestet i arbeidsmiljøloven⁷ § 4-3 (1) og har som formål å verne arbeidstaker mot krenkelser i arbeidet. Vern av integritet har videre forankring til dels i den europeiske

¹ Lundquist (2001)

² NRK, 14.februar 2013

³ Nettavisen, 25.januar 2012

⁴ Dagbladet, 10.februar 2012

⁵ Stavanger Aftenblad, 15.april 2013

⁶ Brennpunkt, 12.februar 2013

⁷ Arbeidsmiljøloven av 17.juni 2005 nr.62

menneskerettskonvensjonen (EMK), som er inntatt i norsk rett gjennom menneskerettsloven, til dels i grunnlovsbestemmelser, og til dels i ulovfestet rett. I norsk rettspraksis som omhandler arbeidsrettslige problemstillinger, har ordet «integritet» stort sett blitt benyttet i forbindelse med reglene om personvern. Også personvernreglene skal sikre integritet og omfatter arbeidstakers private sfære, men anses som en annen del av denne.⁸ Det er ikke tvilsomt at lovgiver har ment at arbeidstakers integritet er beskyttelsesverdig, også isolert fra reglene om personvern. Dette kommer frem av Arbeidslivslovutvalgets uttalelse i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005

«Det er etter utvalgets mening viktig at det finnes et godt utbygd regelverk som gir arbeidstakerne vern og utviklingsmuligheter, som bidrar til en meningsfull arbeidssituasjon og ivaretar arbeidstakernes integritet.»⁹

Det nærmere innholdet i og rekkevidden av vernet er imidlertid på bakgrunn av lov, forarbeider og praksis uklart.

Målet med avhandlingen er - med disse utvalgte problemstillinger - å finne ut hva integritetsvernet i arbeidsforhold inneholder, på hvilken måte arbeidstakers styringsrett setter grenser for integritetsvernet, og i noen tilfeller må vike for den. Videre vil det knyttes bemerkninger til hvorvidt det rettslige vernet i dag gir arbeidstaker reell og tilstrekkelig beskyttelse. Interesseavveiningen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov er sentral i oppgaven. Den omfatter både saklighetskravet i arbeidsretten og forholdsmessighetsvurderingen etter EMK, og avgjør ofte utfallet i grensetilfeller.

⁸ Aarli (2005) s.530

⁹ NOU 2004:5 s.104

1.2 Avgrensning

Forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers integritet vil drøftes med fokus på det *etablerte* arbeidsforhold. Rettspraksis har stort sett behandlet saker om avskjed og oppsigelse, og disse vil bli omtalt i den grad de er relevante for problemstillingen.

Oppgaven avgrenses mot spesielle spørsmål knyttet til selve ansettelsen, selv om vern av arbeidstakers integritet også blir berørt i disse situasjonene. Arbeidsgivers styringsrett er et stort tema i seg selv, men her vil det behandles i den utstrekning det er nødvendig for en meningsfull drøftelse av forholdet til integritetsvernet.

Integritetsvernet favner vidt og skal beskytte arbeidstaker mot «enhver form for krenkelse» arbeidstaker kan bli utsatt for.¹⁰ Avhandlingen vil fokusere på arbeidstakers rett til å ivareta sin egenart og gi uttrykk for sin overbevisning. Retten til fri religionsutøvelse (eller annet livssyn) og ytringsfrihet vil derfor være sentrale i avhandlingen. Også den negative ytringen, retten til å nekte arbeid som strider i mot personlig overbevisning vil bli behandlet. Spesielle problemstillinger knyttet til reservasjonsrett i særlovgivning vil ikke drøftes inngående. Oppgaven avgrenses mot spørsmål om personvern og kontrolltiltak som også kan ses som en del av integritetsvernet.¹¹ Det avgrenses også mot arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Reglene om medbestemmelse kan anses som et bidrag for å ivareta de psykososiale miljøfaktorene i arbeidsmiljøloven, men vil på grunn av avhandlingens omfang ikke behandles. Videre har integritetsvernet en side til organisasjonsfriheten, men da problemstillingen i alle fall i norsk sammenheng er mindre betent, vil også dette falle utenfor. Diskrimineringsvernet vil behandles som et supplement til integritetsvernet fordi det, særlig i saker om retten til å bære religiøse hodeplagg, har virket som en effektiv beskyttelse av arbeidstakers integritet. Vernene er allikevel grunnleggende ulike. Diskrimineringsvernet handler om grad av likebehandling og ikke om grad av velferd i seg selv.¹² Retten til privatliv i EMK artikkel 8 omhandler vern av den

¹⁰ Pedersen (2002) s.43, Jakhelln m.fl. (2011) s.197

¹¹ Se Aarli (2005) s.530 om vern av den private sfære og forholdet mellom personvern og integritetsvern.

¹² Hotvedt (2012) s.162

private sfære, men bestemmelsen er i arbeidsrettslig sammenheng påberopt i forbindelse med personvernspørsmål og faller dermed utenfor oppgavens tema. Arbeidstakers overbevisnings-, religions- og ytringsfrihet skal undersøkes i lys av integritetsvernet. De er elementer for et helhetlig vern og har i denne sammenheng ikke selvstendig betydning.

1.3 Begreper

1.3.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Arbeidstaker er «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. «I annens tjeneste» avgrensner tradisjonelt arbeidstaker mot oppdragstaker og selvstendig næringsdrivende som arbeider i egen tjeneste. Avhandlingen anvender dette tradisjonelle arbeidstakerbegrep.

Arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf § 1-8 (2). Ordlyden tilsier en vid og funksjonell tolkning av arbeidsgiverbegrepet, og dette er bekreftet i forarbeidene. Det uttales at det «blant annet skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner».¹³ Det sentrale er hvem som har den høyeste ledelse og instruksjonsrett overfor de øvrige ansatte på det lokale plan.¹⁴

1.3.2 Arbeidet

Arbeidet som arbeidstaker skal utføre følger av forutsetningene for tilsettingen, arbeidsavtalen og eventuell stillingsbeskrivelse. Om man er innenfor eller utenfor hva som regnes som arbeid og dermed også arbeidsgivers styring, beror på en tolkning av arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

¹³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.76

¹⁴ Jakhelln (2011)

1.3.3 Integritet og verdighet

Vern av integritet innebærer et generelt krav om respekt for individets egenverdi. Ved å verne om arbeidstakers integritet, verner man dermed også om arbeidstakernes ukrenkelighet og verdighet. Derfor vil også § 4-3 (1) for enkelhets skyld i fremstillingen omtales som et integritetsvern.

1.4 Rettskildebildet

Utgangspunktet for avhandlingen er en tolkning av norske arbeidsrettslige regler og praksis, inklusiv internasjonale regler vi er bundet av. Jeg vil kort presentere relevante rettskilder og knytte bemerkninger til utvalgte rettskildespørsmål av betydning for den videre fremstilling.

Styringsretten som bygger på ulovfestet rett og langvarig rettspraksis, behandles i del 2. Arbeidsforholdet, herunder rettigheter og plikter knyttet til det, ufravikelig lovgivning, samt prinsippet om saklighet er sentralt for å vurdere omfanget av styringsretten.

Det vil i del 3 tas utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 4-3 (1) hvor bestemmelsen om vern av arbeidstakers integritet og verdighet er angitt direkte. Bestemmelsen ses i sammenheng med øvrige bestemmelser i loven, herunder formålsbestemmelsen og den generelle arbeidsmiljøstandard.

Fordi arbeidsmiljøloven til dels innebærer en videreføring av bestemmelser i tidligere lover vil også tidligere forarbeider være relevante for forståelsen av lovens bestemmelser, herunder særlig Ot.prp.nr.50 (1993-1994) og Innst.O.nr.2 (1994-1995).

Grunnloven¹⁵ har ingen bestemmelse om vern av integritet direkte, men har bestemmelser som er relevante for vernet som skal berøres kort. Betydningen av grunnlovsvernet er

¹⁵ Grundloven av 17.mai 1814

endret som følge av internasjonale konvensjoner som staten har sluttet seg til og som gir borgerne et mer utfyllende og effektivt vern.¹⁶

Integritetsvernet har en side til de internasjonale menneskerettighetene, herunder religions- og overbevisningsfrihet og ytringsfrihet. Det følger av Grunnloven § 110 c at staten skal respektere og sikre menneskerettighetene og rettighetene har således konstitusjonell status. Rettighetene er tatt inn i menneskerettsloven av 1999¹⁷ gjennom fem ulike konvensjoner og er således norsk rett.¹⁸ Artikkel 9 og 10 i menneskerettskonvensjonen vil være sentrale i denne oppgaven fordi disse utfyller vernet for de aktuelle rettighetene og er hyppigst anvendt av Høyesterett.¹⁹

Fordi Norge har forpliktet seg til å etterleve konvensjonsforpliktelsene, blir gjeldende rett tolket i samsvar med konvensjonene (presumsjonsprinsippet).²⁰ Ved motstrid mellom bestemmelser i disse konvensjonene og annen norsk rett, skal konvensjonsbestemmelsene gis forrang, jf. menneskerettsloven § 3. Dette er slått fast i Rt.2000 s.996 (Bøhlerdommen) hvor Høyesterett har uttalt at «dersom det tolkingsresultat som følger av EMK, fremstår som rimelig klart, må norske domstoler legge konvensjonsbestemmelsen til grunn selv om dette skulle medføre at innarbeidet norsk lovgivning eller praksis blir tilsidesatt».²¹ Med dette mener Høyesterett at en tolkning i lys av EMK kan få følger for forståelsen av internrettslige bestemmelser. Høyesterett uttaler imidlertid i samme dom at «på grunnlag av konvensjonsorganenes praksis og de verdioppfatninger og tradisjoner som vårt samfunn bygger på, må norske domstoler søke å komme fram til hvordan konvensjonens

¹⁶ Aall (2004) s.24

¹⁷ Menneskerettsloven av 21.mai 1999 nr.30

¹⁸ Se Jakhelln m.fl. (2011) s.197, Religionsfrihet i EMK artikkel 9 og SP artikkel 18, og ytringsfrihet i EMK artikkel 10 og SP artikkel 19

¹⁹ Kierulf (2012)

²⁰ Eksempelvis Rt.1997 s.580 og Rt.2000 s.1811 (Finanger I)

²¹ Side 1007 i dommen

bestemmelser skal forstås».²² Høyesterett skal dermed både tolke og anvende konvensjonen selvstendig, og innenfor rammene av den europeiske menneskerettsdomstolens (EMD) metode. Dette er slått fast både i avgjørelser fra Høyesterett og av EMD.²³ Derfor vil også norsk rettspraksis være relevant for tolkningen av EMK. Høyesterett uttaler imidlertid videre i dommen at EMD har hovedansvaret for å tolke og utvikle konvensjonsteksten, og at EMDs rettspraksis dermed vil være den viktigste kilden for tolking av rettighetene i konvensjonen.²⁴ Gjennomgang av praksis viser derfor at hvor det er påberopt menneskerettighetskrenkelser, ser Høyesterett hen til saker fra EMD.²⁵

Avhandlingen vil presentere og drøfte flere norske rettsavgjørelser og da fortrinnsvis fra Høyesterett om styringsrett og vern av arbeidstaker. Antall saker som omhandler temaet er imidlertid begrenset. Rettstilstanden er i liten grad avklart gjennom høyesterettspraksis og derfor vil også underrettspraksis gjennomgås der det er relevant.

Videre vil fra likestillings- og diskrimineringsnemnda og uttalelser fra Arbeidstilsynet kunne ha betydning for å avklare i hvilken grad arbeidstakers integritet ivaretas i praksis.²⁶ *Arbeidstilsynet* skal føre tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf aml § 18-1 (1). Tilsynet er underlagt Arbeidsdepartementet og er klageinstans for regionale kontor rundt om i landet. Arbeidstilsynet kan reagere med pålegg, tvangsmulkt og stansing av virksomhet. Deres avgjørelser er forvaltningsvedtak og ikke rettslige avgjørelser og har derfor begrenset vekt som rettskilde. De kan gi generelle uttalelser om forståelsen av arbeidsmiljøloven, men løser ikke konkrete saker. Uttalelser vil allikevel gi et bilde av hvordan gjeldende rett forstås i forvaltningen, og hvilket vern arbeidstaker nyter som følge av denne praksis.

²² Side 1008 i dommen

²³ Rt.2000 s.996 (Böhler-dommen), Rt.2002 s.557, Rt.2003 s.359 og Rt.2005 s.833

²⁴ Rt.2000 s.996 (Böhlerdommen). Se også Høstmælingen (2012) s.65.

²⁵ Eksempelvis Rt.2000 s.996 (Böhler-dommen), Rt.2002 s.557, Rt.2003 s.359 og Rt.2005 s.833. Se Ulfstein og Føllesdal (2012) s.4.

²⁶ Se Boe (1996) s.233-241 om forvaltningspraksis som rettskilde

Likestillings- og diskrimineringsnemnda er klageinstans for Likestillings- og diskrimineringsombudet som håndhever diskrimineringslovgivningen, herunder likestillingsloven²⁷, diskrimineringsloven²⁸ og aml kapittel 13 om forbud mot diskriminering.²⁹ Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan og kan treffe bindende vedtak om diskriminering har skjedd, samt gi pålegg for å hindre fortsatt diskriminering, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. Saken kan imidlertid fortsatt bringes inn for prøving av domstolene. Den rettskildemessige betydningen av forvaltningsavgjørelsene vil variere, og må derfor holdes opp mot andre relevante kilder. Der praksis spriker med uttalelser i rettsavgjørelser og lovgiving, vil den naturlig nok ha liten betydning. I tilfeller hvor praksis er langvarig, omfattende og konsekvent, vil den også kunne ha rettslig relevans.³⁰

Likestillingsloven og diskrimineringsloven vil bli omtalt i forbindelse med praksis fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Formålet med diskrimineringslovgivningen er å sikre fravær av både direkte og indirekte forskjellsbehandling, og kan slik verne arbeidstakers rett til å ytre sin overbevisning.

Tariffavtaler er viktige på arbeidsrettens område fordi de utfyller rammene som er satt i arbeidsmiljøloven og i arbeidsavtalen.³¹ Tariffavtalereguleringen har imidlertid per i dag så vidt kjent ingen egne bestemmelser om vern av integritet på annen måte enn at tillitsvalgte er gitt et særskilt vern gjennom Hovedavtalen.³² Dette vil i avhandlingen dermed ikke omtales nærmere. Av denne grunn vil heller ikke praksis fra Arbeidsretten benyttes.

²⁷ Likestillingsloven av 9. juni 1978 nr.45

²⁸ Diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr.33

²⁹ Se diskrimineringsombudsloven av 10.juni 2005 nr.40 § 1

³⁰ Kjærstad (2003) s.143. Se eksempelvis Rt.2000 s.220 (om betydningen av trygderettens avgjørelser)

³¹ Jakhelln (2006) s.100

³² Se Hovedavtalen LO-NHO 2010-2013 og Hovedavtalen i Staten 2013-2015

1.5 Veien videre

Avhandlingen består av fem hovedpunkter. Arbeidsgivers styringsrett omhandles i del 2 som utgangspunkt for drøftelsen i del 4. I del 3 behandles vern av integritet og verdighet slik det følger av arbeidsmiljøloven § 4-3 (1), menneskerettighetene og ulovfestet rett.

Drøftelsen av forholdet mellom styringsretten og integritetsvernet behandles i del 4 med utgangspunkt i problemstillingene skissert i 1.1. Eksempler fra både norsk og internasjonal rettspraksis og norske forvaltningsavgjørelser vil benyttes. I del 5 vil det foretas en vurdering av det rettslige vernet ut fra den foreliggende drøftelse, og i del 6 gis noen avsluttende betraktninger.

2 Arbeidsgivers styringsrett

2.1 Innledning

Så lenge det har eksistert arbeidsforhold, kan en si at det har eksistert en styringsrett for arbeidsgiver. Styringsretten medfører en naturlig innskrenkning av arbeidstakers handlefrihet og private sfære. Samtidig er styringsretten i ikke ubetydelig grad begrenset.

2.2 Rettslig bakgrunn og grunnlag

Arbeidsgivers styringsrett bygger på det tradisjonelle underordningsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstaker er den svake part som må rette seg etter arbeidsgivers vilje.³³ Dette kan historisk ses som en del av arbeidsgivers «eiendomsrett» til virksomheten og produksjonsmidlene.³⁴ Arbeidsgivers styringsrett er ikke lovfestet direkte, men har sin forankring først og fremst i rettspraksis.³⁵ Allerede i den landsomfattende tariffavtalen fra 1907 bekreftes at arbeidsgiver innehar de funksjoner som styringsretten medfører.³⁶ Også i nåværende arbeidsmiljølov bekreftes styringsretten i aml § 1-8 annet ledd ved at arbeidsgiver har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid «*i sin tjeneste*». Det innebærer at arbeidstaker i arbeidstiden må stille til arbeidsgivers disposisjon, og at arbeidsgiver har makt til å styre og ta avgjørelser som får betydning for arbeidsforholdet og dets innhold.³⁷ Arbeidsgiver har en ensidig rett til å ta avgjørelser som går utover arbeidstaker og som kan komme i konflikt med arbeidstakers egne ønsker og behov.³⁸

³³ Se Berg (1930) s.6

³⁴ Fanebust (1997) s.97

³⁵ Lovgiver fant det ikke nødvendig å lovfeste styringsretten, jf Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.250

³⁶ Verkstedoverenskomsten av 15.april 1907, se omtalt i NOU 2010:1 del 5

³⁷ Dege (1995) s.11

³⁸ Evju (2011) s.155

Arbeidsgivers styringsrett har lenge blitt definert som

«Arbeidsgivers rett til å ansette og til å si opp arbeidstakere, til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.»³⁹

Denne definisjonen er anvendt av Høyesterett i Rt.2000 s.1602 (se nærmere redegjørelse i punkt 2.3) og i senere avgjørelser av Høyesterett.⁴⁰ Styringsretten er imidlertid ikke et entydig begrep. Ulik organisasjonskultur og praksis på ulike samfunnsområder gir styringsretten ulikt innhold og et dynamisk preg.⁴¹ Styringsrettens innhold og rekkevidde må derfor vurderes konkret. Fordi styringsretten i utgangspunktet ikke er avhengig av arbeidstakers samtykke eller enighet⁴², vil avgjørelser kunne medføre krenkelser.

2.3 Begrensende faktorer for styringsretten

2.3.1 Arbeidsavtalen, arbeidsreglementet og sedvanen i bransjen

Arbeidsavtalen er utgangspunktet for tolkningen av de rettigheter og plikter som påhviler partene i arbeidsforholdet. Det er i utgangspunktet en alminnelig kontraktrettslig avtale som behandles etter avtalerettslige prinsipper. Den må imidlertid tolkes ut fra de spesielle hensyn som arbeidskontrakten bygger på, og i tillegg begrenses og utfylles den av preseptorisk lovgivning.⁴³ Både arbeidsavtalen og arbeidsreglementet er et resultat av at arbeidsgiver til dels har bundet arbeidstaker, og til dels har bundet seg selv til å handle innenfor de rammene avtalene og reglementet gir. Arbeidsavtalen skal sikre partene forutberegnelighet og stabilitet. Den kan imidlertid være ufullstendig og hindrer derfor ikke arbeidsgiver i å kunne foreta endringer i arbeidsforholdet dersom dette skjer innen visse

³⁹ Dege (1995) s.7, viser til Jakhelln (1992), Friberg (1993) og Andersen (1967) og Evju (2010) s.37, viser til Andersen (1967) s.149

⁴⁰ Eksempelvis Rt.2008 s.856 (Theatercafedommen)

⁴¹ Dege (1995) s.7

⁴² Evju (2010) s.36

⁴³ Aml § 1-9

rammer.⁴⁴ I Rt.2000 s.1602 (Nøkkdommen) var spørsmålet om et vedtak om omplassering var innenfor arbeidsgivers styringsrett eller om arbeidstakerne kunne motsette seg omplasseringen. Det uttales om styringsretten og arbeidsavtalen på side 1609 i dommen

«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

Innenfor de rammer som arbeidsavtalen trekker opp, vil arbeidsgiver dermed kunne etablere de regler han finner nødvendig og formålstjenlig for virksomheten, med plikt for arbeidstaker å innrette seg lojalt i samsvar med dem.⁴⁵ Utover rammene trengs arbeidstakers godkjenning. Etter en undersøkelse av praksis i det aktuelle arbeidsforholdet, sedvane i bransjen, og en vurdering av graden av endring i arbeidstakernes oppgaver, kom Høyesterett her til at omplasseringen ikke var mer inngripende enn arbeidstakerne måtte finne seg i.⁴⁶ Det ble særlig lagt vekt på endringen kun omfattet arbeidsoppgaver innenfor det etablerte arbeidsforhold og at arbeidstakerne med endringen ikke ble fratatt sin hovedoppgave. Høyesterett har tolket dommen i Rt.2009 s.1465 (Senvaktdommen) slik at med mindre arbeidsgiver har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan han innenfor lov og tariffavtalers rammer foreta «endringer som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet». Dette må dermed vurderes konkret i den enkelte sak.

En manglende reaksjon på fastsatte regler kan få betydning både for arbeidstakers forståelse av reglene og for arbeidsgivers styringsrett og handlingsrom.⁴⁷ I Rt.2005 s.513 (Pornotitting i arbeidstiden) hadde arbeidsgiver etablert regler som kontrollerte bruk av

⁴⁴ Evju (2011) s.154

⁴⁵ Jakhelln (2006) s.49

⁴⁶ Side 1610 i dommen

⁴⁷ Se Weltzien og Reinholdt (2006) s.109

internett og forbød surfing og nedlasting av pornografisk materiale. Forbudet var begrunnet i sikkerhetsmessige hensyn, og de ansatte var klar over dette. Saken var imidlertid at arbeidsgiver visste at surfing og nedlasting av pornografisk materiale forekom, uten at tilstrekkelige tiltak ble iverksatt for å stoppe dette. En manglende oppfølging av reglene gav etter Høyesteretts oppfatning inntrykk av at dette var noe arbeidsgiver «så gjennom fingrene» på.⁴⁸ Arbeidsgivers avskjed ble ansett som en uforholdsmessig reaksjon. Av dette kan man utlede at styringsretten etter omstendighetene kan begrenses av den praksis som arbeidsgiver selv har etablert eller akseptert, selv om det skulle vise seg at praksis strider mot fastsatt reglement. Det må derfor vurderes konkret om reglementet er saklig begrunnet.

2.3.2 Lovfestede begrensninger

Styringsretten begrenses også av lovgivning. Arbeidsgiver pålegges en generell *plikt* i aml § 2-1 til å påse at arbeidsmiljølovens regler følges. Denne plikten har i juridisk teori blitt beskrevet som en *tilretteleggingsplikt* eller en *omsorgsplikt*.⁴⁹ Arbeidsgiver har dermed en plikt til å sørge for at arbeidet legges til rette slik at arbeidstakers integritet ivaretas, jf § 4-3 (1). Plikten gjelder således ikke bare organisatoriske, men også mellommenneskelige forhold.⁵⁰

Det er kun i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser og bestemmelser som direkte er henvist til i arbeidsmiljøloven, at arbeidsgiver er pliktsubjekt. Arbeidsgiver er imidlertid begrenset av lovverket på lik linje med enhver borger, og arbeidstaker er på samme måte beskyttet av grunnleggende rettigheter i norsk rett. Arbeidsgiver kan ikke påberope seg styringsretten når han utformer virksomheten i strid med lovpålagte krav. Videre må arbeidsgiver følge lover som er gitt for å sikre minstekrav i arbeidslivet og som er innført for gjennomføring av Norges folkerettslige forpliktelser.

⁴⁸ Se avsnitt 50 i dommen

⁴⁹ Einarsen, Pedersen (2007) s.29

⁵⁰ Pedersen (2002) s.38-39

Menneskerettighetene setter ramme for arbeidsgiver både i den grad de kommer til uttrykk gjennom arbeidsmiljølovens bestemmelser, og på selvstendig grunnlag. Det er staten og ikke arbeidsgiver som er pliktsubjekt i EMK, jf EMK artikkel 1. Likevel kan EMK få indirekte betydning i forholdet mellom private, ved at positive tiltak må settes i verk fra statens side for å hindre krenkende handlinger mellom private parter.⁵¹ Om den eventuelle positive forpliktelse er oppfylt, må vurderes konkret.⁵²

I den grad menneskerettighetene kommer til uttrykk i arbeidsmiljølovens bestemmelser, er arbeidsgiver pliktsubjekt for sikringen av disse. Beskyttelse av arbeidstakers integritet i aml § 4-3 (1) tolket i lys av EMK artikkel 9 og 10, gir på denne måten begrensninger i arbeidsgivers styringsrett.

2.3.3 Almennelige saklighetsnormer

Henvisningen i Nøkk-dommen til en vurdering av «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen» medfører at det må gis rom for en dynamisk tolkning som tar utgangspunkt i den konkrete arbeidstaker, arbeidsgiver og arbeidssituasjon.⁵³ Det er dette som i juridisk teori og rettspraksis omtales som *almennelige saklighetsnormer* eller *saklighetskrav*. Beskrivelsen av disse videreføres i Rt.2001 s.418 (Kårstø-dommen). Saken gjaldt spørsmål om arbeidstidens begynnelse og slutt. Når ikke arbeidsavtalen eller loven gav direkte svar og entydig bransjepraksis ikke forelå, ble det vist til arbeidsgivers styringsrett og Nøkk-dommen.⁵⁴ Høyesterett mente at endringene av oppmøtested var innenfor hva arbeidsgiver kunne foreta seg «i kraft av styringsretten som en restkompetanse».⁵⁵ Det uttales videre på s.427 i dommen:

⁵¹ Eweida m.fl. mot Storbritannia, avsnitt 60

⁵² Ibid, avsnitt 91

⁵³ Rt.2000 s.1602, side 1609

⁵⁴ Aml § 46 (1977-loven), sml § 10-1 (2005-loven)

⁵⁵ Rt.2001 s.418, side 427

«Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»

Saklighetskravet som oppstilles er anvendt i juridisk teori flere år før denne avgjørelsen og har likhetstrekk med saklighetskravet i forvaltningen.⁵⁶ Arbeidsgivers skjønn må være hensiktsmessig og forsvarlig, og avgjørelser basert på usaklige hensyn kan tilsettes. Vern mot vilkårlighet i beslutningsgrunnlaget medfører en avveining mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerinteressene. Denne interesseavveiningen ble foretatt i Kristelig Gymnas-saken, jf. Rt.1997 s.1983.⁵⁷ Saken gjaldt gyldighet av oppsigelse overfor lærer ved en kristen privatskole på grunn av hans utenom-ekteskapelige forhold som var i strid med skolens reglement. Tolkningen av hva som i den konkrete sak var saklig grunn til oppsigelse måtte ses opp mot virksomhetens formål og arbeidstakers plikter i relasjon til hans arbeidsoppgaver. Styringsrettens innhold, herunder hva som anses som saklige begrunnelser, vil dermed være forskjellige avhengig av hva slags virksomhet det er snakk om og hva slags uttalte formål virksomheten har.⁵⁸

2.4 Styringsretten som restkompetanse

Styringsretten er etter dette ikke konstant, men gir arbeidsgiver handlingsrom i den grad avtale, praksis, lov eller saklighetsnormer i det enkelte tilfellet ikke begrenser denne. 59 Forenklet kan en si at arbeidsgivers styringsrett er saklig begrenset til det som er nødvendig for arbeidstakers oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen.⁶⁰ Fordi innholdet i styringsretten er dynamisk, har vurderingen imidlertid stadig blitt mer kompleks. Hvordan styringsretten

⁵⁶ Evju (2010) s.43 og Dege (1995)

⁵⁷ Anke ble nektet fremmet og saken ble dermed avgjort i lagmannsretten, jf RG-1998-86

⁵⁸ Dege (1995) s.14

⁵⁹ Fougner (2007) s.132. Begrepet «restkompetanse» har blitt diskutert i juridisk teori, imidlertid tilsynelatende uten at det medfører realitetsforskjell jf. Evjus artikkel (2010).

⁶⁰ Eggen (2008) s.2

virker i møte med integritetsvernet må - som også neste del skal vise - vurderes samlet etter en avveining av interesser.

3 Vern av arbeidstakers integritet og verdighet

3.1 Innledning

Før det materielle vernet behandles, vil jeg vise hvordan integritetsvernet historisk har vokst frem. Etter redegjørelsen av det materielle vern, drøftes arbeidstakers plikter som begrensende faktorer.

3.2 Rettslig bakgrunn for et integritetsvern

3.2.1 Arbeidervernlovgivningens utvikling

Lovfesting av rettigheter og plikter knyttet til arbeidsforholdet har en relativt kort historie. Erkjennelsen av asymmetrien mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, sammenholdt med en profesjonalisering og standardisering av arbeidsforholdet, har gradvis ført til behovet for ufravikelig lovgivning, herunder et særskilt vern av arbeidstaker.

Utviklingen av arbeidstakervernet startet rundt forrige århundreskiftet «for å motvirke de sociale følger av industrialiseringen av arbeidslivet».⁶¹ Vernelovgivning var nødvendig for å beskytte arbeidstaker mot sosiale problemer og uro som industrialiseringen skapte, og for å bøte på asymmetrien i kontraktsforholdet.⁶² Sundhetsloven av 1860 ga adgang til å fastsette helseforskrifter for å sikre forsvarlige hygieniske arbeidsvilkår for arbeiderne.⁶³ Den første mer generelle lovgivningen fra slutten av 1800-tallet var først og fremst et ulykkesvern for arbeidstakere. Det ble etter hvert også arbeiderlovgivningens siktemål å gi vern av arbeidstakers fritid og privatliv, og sikre forsvarlig hvile ved hjelp av arbeidstidsbestemmelsene. I 1936 ble en generell arbeidervernlov innført med regler om arbeidstid som skulle sikre «tilstrekkelig fritid til å dyrke andre interesser og delta i det

⁶¹ Berg (1930) s.19

⁶² Hotvedt (2012) s.143

⁶³ Berg (1930) s.259

sociale liv».⁶⁴ I 1936 kom også vern mot usaklig oppsigelse og rett til ferie.⁶⁵ Loven av 1977 utbygget dette vernet og innførte blant annet generelle regler om arbeidsmiljøet og strengere regler om arbeidstid.⁶⁶ Vernet av den psykiske helsen kom inn i formålsbestemmelsen i 77-loven og er videreført i egen bestemmelse i dagens lovgivning.

Også arbeidsmiljøloven av 2005 har som hovedformål å verne arbeidstaker som den svake part i kontraktsforholdet. Dette gjennomføres både med generelle krav til arbeidsmiljøet og særlige krav til det psykososiale miljøet, herunder vern av arbeidstakers integritet og verdighet, se del 3.3.1.

3.2.2 Et ulovfestet vern

At arbeidsmiljøloven ikke har lovfestet psykososiale krav tidligere, betyr ikke at vern av personlighet og privatliv har vært fraværende i norsk rett. Allerede i Rt.1952 s.1217 (To mistenkelige personer) ble det av Høyesterett stadfestet et vern av «personligheten». Saken gjaldt innspillingen av en film som var basert på et lensmannsmord i 1926. Den ene av gjerningsmennene gikk til sak mot filmselskapet for å få stanset filminnspillingen som han blant annet mente var en krenkelse av «personlighetens rettsvern».⁶⁷ Høyesterett uttalte at «det finnes et alminnelig rettsvern for personligheten», og at dette vernet gav saksøker rett til å motsette seg oppføringen av filmen. Rekkevidden av vernet, herunder om et inngrep i personligheten var å anse som rettsstridig, ble vurdert ved en interesseavveining hvor de psykiske konsekvensene for den tidligere gjerningsmannen på den ene siden ble holdt opp mot hensynet til kunstens frihet på den andre. Høyesterett la vekt på den tidligere gjerningsmannens behov for beskyttelse, og kom til at oppførelsen av filmen stred i mot den alminnelige rettsfølelse og overskred grensen for det utilbørlige.⁶⁸

⁶⁴ Ot.prp.nr.31 (1935) s.20, se omtalt i Hotvedt (2012) s.150

⁶⁵ Arbeidervernloven av 18.juni nr.8

⁶⁶ Arbeidsmiljøloven av 4.februar nr.4

⁶⁷ Side 1228 i dommen

⁶⁸ Side 1222 i dommen

Også Telefonsjikanedommen, jf. Rt.1952 s.989, behandler spørsmålet om respekt for den private sfære. I denne saken var det en kvinne som over lengre tid var blitt utsatt for telefonsjikaner uten at politiet hadde hjemmel til å foreta seg noe. Høyesterett anerkjente behovet for straffehjemmel, og i etterkant av dommen ble det innført et nytt straffebud. Det ble i dommen vurdert sanksjoner med hjemmel i et ulovfestet personvern, men grunnlaget ble ansett utilstrekkelig. Saken viser at det for å beskytte privatlivets fred kan være behov for integritetsvern uten at personverninteresser blir berørt.⁶⁹

Selv om sakene ikke gjaldt arbeidsforhold, er de relevante fordi det fremgår at vern av individets ukrenkelighet også gjelder når det i utgangspunktet ikke eksisterer noen forpliktelse mellom partene. Resultatet skulle dermed tilsi at arbeidstaker nyter bedre vern. Senere rettspraksis har ikke vist til vern om *personligheten*. Begrepet må sies å være erstattet av alminnelig personvern hensyn, vern om den private sfære, lovfesting av individuelle rettigheter og henvisninger til de grunnleggende menneskerettighetene.

3.2.3 Grunnloven og EMK om vern av integritet og verdighet

Grunnloven § 100 hjemler ytringsfriheten i norsk rett. Bestemmelsen ble endret og supplert i 2004 og er anvendt av Høyesterett ved flere anledninger.⁷⁰ Ansattes ytringsfrihet er ikke nevnt eksplisitt, men det følger av forarbeidene at ansatte nyter samme grunnlovsvernede ytringsfrihet som enhver annen borger.⁷¹ At en lov har grunnlovs rang innebærer at formell lov må tolkes i lys av og i samsvar med grunnlovsbestemmelsene.⁷² Det fremgår av forarbeidene at virkeområde for ytringsfrihet etter grunnloven og EMK er ment å være

⁶⁹ Aarli (2005) s.530

⁷⁰ Rt.2011 s.1011, Rt.2010 s.845 og LH-2011-81291

⁷¹ Innst.S.nr 270 (2003-2004) s.34

⁷² Aall (2004) s.24

sammenfallende. Et studie av senere saker som omhandler ytringsfriheten, viser imidlertid at det store flertall av saker løses etter EMK og ikke etter § 100.⁷³

Religionsfriheten er grunnlovsfestet i nye § 16, og gir dermed uttrykk for at også religionsfriheten nyter konstitusjonelt vern. Bestemmelsen ble flyttet i 2012 fra § 2, men formuleringen er beholdt i § 16. Om religionsutøvelsen sier § 16 ikke mer enn at «Alle Indvaanere af Riget have fri Religionsøvelse». EMK artikkel 9 om tanke-, samvittighets- og religionsfrihet er en langt mer utfyllende bestemmelse. Det er også den som hovedsakelig er blitt påberopt for domstolene ved spørsmål om krenkelse av religionsfriheten.⁷⁴

Rett til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet i EMK artikkel 9 og rett til ytringsfrihet i artikkel 10, er begge ansett som fundamentale rettigheter som skal beskytte ethvert individ. Rettighetene etter EMK er i dag vel etablerte i så vel norsk som europeisk rettspraksis, og blir stadig anført for domstolene.

⁷³ Kierulf (2012) s.135

⁷⁴ Se Rt.2001 s.1006 (KRL-saken) hvor religionsfriheten i (daværende) grl § 2 ikke er påberopt for Høyesterett og saken ble avgjort etter EMK.

3.3 Vernets forankring og innhold

3.3.1 Integritetsvernet i aml § 4-3 (1)

Arbeidsmiljøloven § 4-3 (1) lyder

«Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas».

Bestemmelsen utgjør en av flere krav til det psykososiale miljøet på arbeidsplassen og retter seg direkte mot arbeidssituasjonen, jf. «arbeidet».⁷⁵ Etter ordlyden omfatter tilretteleggingsplikten den tid hvor arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. At man arbeider utenfor arbeidsplassen medfører således ikke at arbeidsgivers plikt er avskåret. Det kan imidlertid ikke medføre at arbeidsgiver er ansvarlig for å beskytte mot enhver krenkelse arbeidstaker kan oppleve i arbeid. Plikten må i alle fall være begrenset til det han med rimelighet kan ha kontroll over, jf aml § 4-1 om forsvarlighetskravet (se nedenfor).

Bestemmelsen i § 4-3 (1) kom opprinnelig inn i 1977-loven ved en endringslov i 1995. Ordlyden var i daværende § 12 nr.2 fjerde ledd at «arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at arbeidstakers verdighet ikke krenkes». Flertallet i kommunalkomiteens forslag var foranlediget av ønsket om å forhindre bruk av toppløs servering på utesteder. Det ble uttalt at «personale på serveringssted eller annen ervervsvirksomhet må ikke benytte påkledning som er kjønnsdiskriminerende, eller som gir inntrykk av en nedsettende eller krenkende holdning. Toppløs servering er et eksempel på dette».⁷⁶ Etter vanlig språklig forståelse er *verdighet* en grunnleggende etisk verdi og et uttrykk for respekt for menneskeverdet.⁷⁷ En kan tenke seg andre forhold som kan virke nedsettende og krenkende på arbeidsplassen enn krav om toppløs servering. Bestemmelsens ordlyd angir dermed en mer generell rekkevidde enn forhistorien skulle tilsi. Beskyttelse mot toppløs uniform må således utgjøre en snever del av vernets virkeområde.

⁷⁵ Fougner og Holo (2006) s.218

⁷⁶ Innst.O.nr.2 (1994-1995) s.18

⁷⁷ Se eksempelvis NOU 2001:18 s.72

Begrepet «integritet» ble lagt til i 2005-loven etter forslag fra Arbeidslivslovutvalget i Ot.prp.nr.49 (2004-2005). Begrunnelsen for utvidelsen var at bestemmelsen var anvendt snevrere enn det som var hensikten. Det er i høringsuttalelsene som er gjengitt i proposisjonen uttrykt et behov for, i tråd med samfunnsutviklingen, å løfte frem den tidligere regel i § 12 nr.2 fjerde ledd.⁷⁸ Hva begrepet integritet med dette skulle tilføre, ble ikke nærmere presisert av høringsinstansene. Etter en alminnelig språklig forståelse betyr *integritet* i denne sammenheng vern av selvstendighet og ukrenkelighet.⁷⁹ Departementet tolket Arbeidslivslovutvalgets forslag dithen at de

«ved å legge til 'integritet', har ment å synliggjøre at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd».⁸⁰

De påpekte videre at endringen dermed gav bestemmelsen et videre nedslagsfelt og at den etter dette er ment å ha en generell rekkevidde. Dermed må bestemmelsen etter forarbeidene både forstås ut fra dens opprinnelige formål, og ut fra den utvidede tolkning av § 4-3 (1).

Innholdet i og rekkevidden av bestemmelsen kan også ses i sammenheng med de øvrige kravene i § 4-3. Punkt 2 handler om mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre, og punkt 3 og 4 om vern mot trakassering, vold, trusler og uheldige belastninger. Forarbeidene sier ikke noe om sammenhengen mellom bestemmelsene. Ut fra sammenhengen er det imidlertid naturlig å tolke § 4-3 (1) dithen at ivaretagelsen av integritet og verdighet også er noe mer, og annet, enn vern mot trakassering, vold og trusler.

⁷⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.99

⁷⁹ Ordboksøk

⁸⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.101

3.3.2 Innholdet i § 4-3 (1) sett i lys av lovens formål og arbeidsmiljøstandard

Det fremheves i forarbeidene at kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet må ses i sammenheng med både formålsbestemmelsen § 1-1 og det generelle krav til arbeidsmiljøet i § 4-1.⁸¹ Selv om formålsbestemmelsen § 1-1 ikke innebærer noen bindende materiellrettslig regulering, vil den gi informasjon om viktige forutsetninger som ligger til grunn for reglene, og dermed for lovens materielle innhold.⁸² Den mest relevante bestemmelsen vil her være § 1-1 a) som lyder

«å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger...».

Det ligger i «meningsfull» at loven skal være mer enn en ren beskyttelseslov for arbeidstaker.⁸³ Formålet gir dermed uttrykk for at rent menneskelige forhold tillegges stor vekt i arbeidsretten. Vern av arbeidstakers integritet og verdighet er således et virkemiddel for å realisere denne målsetting.⁸⁴ Integritetsvernet sett i lys av formålet må medføre at arbeidstaker skal ha en forståelse for formålet med arbeidet som utføres, og at det skal være et visst samsvar mellom arbeidstakers verdier og arbeidsoppgaver. I tillegg skal arbeidssituasjonen gi «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger». Full trygghet tilsier at arbeidstaker alltid har et vern mot å bli krenket. Det uttales imidlertid i forarbeidene at «full trygghet» antakelig er uoppnåelig, men at formuleringen skal gi uttrykk for lovens ideelle siktemål.⁸⁵ Det er derfor presisert i forarbeidene at § 4-1 gir den bindende arbeidsmiljølovstandard: at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig». Standarden sett i lys av § 1-1 a) medfører imidlertid at det må stilles relativt høye krav for at arbeidsmiljøet skal anses fullt forsvarlig. Hva som til enhver tid og i den konkrete

⁸¹ Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.57

⁸² NOU 2004:5 s.139

⁸³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.68

⁸⁴ Jakhelln (2006) s.618

⁸⁵ Ibid s.69

situasjonen tilfredsstillende standarden, vil variere avhengig av samfunnsutviklingen generelt, og virksomheten og arbeidsforholdet spesielt.⁸⁶

Om integriteten er ivaretatt eller krenket for den enkelte arbeidstaker kan dermed ikke bare bygge på en generell norm, men det må tas hensyn til den subjektive oppfatningen av om det foreligger en krenkelse.⁸⁷ At toppløs uniform anses krenkende, er ikke tvilsomt. Ved å legge til «integritet», har lovgiver imidlertid tatt høyde for at ulike arbeidstakere vil kunne ha ulike oppfatninger av hva som medfører en krenkelse, jf «egenverd».⁸⁸ Dette åpner for at også begrensninger eller pålegg som de fleste vil akseptere, kan være krenkende. En naturlig konsekvens av denne tolkning er at integritetsvernet også omfatter å bli nektet å gi uttrykk for sin egenverdi, herunder bruk av både klær og andre utsmykninger.

Integritetsvernet tolket i lys av den rettslige standarden, gir imidlertid grunnlag for å si at det alltid må trekkes en grense for hvor langt arbeidsgivers plikt til å ivareta arbeidstakers integritet rekker. Arbeidsgivers handlemåte skal tilstrebe full trygghet og en meningsfull arbeidssituasjon, men arbeidstaker er ikke nødvendigvis beskyttet for enhver påstått krenkelse. Likevel taler formålstolkningen for at arbeidsgiver i utgangspunktet må være villig til å strekke seg langt for å ivareta arbeidstakers behov. Grensen går antakelig der hvor tilretteleggingen går utover ivaretagelsen av andre viktige formål arbeidsgiver svarer for, herunder virksomhetens formål. Hvilke hensyn som veier tyngst må vurderes konkret.

3.3.3 Bruk av begrepet integritet og § 4-3 (1) i praksis

At Høyesterett anerkjenner arbeidstakers integritet kommer frem i Rt.1991 s.616 (Gatekjøkkenkjennelsen). Saken gjaldt hemmelig videoovervåkning på arbeidsplassen og Høyesterett uttalte at overvåkingen representerte «en alvorlig integritetskrenkelse» og

⁸⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.307

⁸⁷ Ibid

⁸⁸ Sønsteli Johansen og Stueland (2011) s.159

nektet videoen ført som bevis begrunnet i «vesentlige personvern hensyn».⁸⁹ Senere avgjørelser har blitt begrunnet på samme måte.⁹⁰ Det sies ikke noe mer inngående om hvor terskelen for denne integritetskrenkelsen går, eller hva stadfestelsen av krenkelsen bygger på. At krenkelsen er kvalifisert, jf «alvorlig», kan tyde på at det her fremstod som en klar krenkelse og at det derfor ikke var behov for en nærmere vurdering av dets innhold.

Det foreligger ikke rettspraksis hvor § 4-3 (1) er tolket eller anvendt direkte, men Høyesterett har i Rt.2004 s.1844, referert til den tidligere § 12. Spørsmålet var om arbeidstaker som følte seg trakassert på arbeidsplassen hadde krav på erstatning. Høyesterett uttalte at «normer i arbeidsmiljøloven, særlig § 7 og §12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at arbeidet må legges til rette på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes. Dette var før lovgiver la til ordet «integritet». Bestemmelsen i § 4-3 (1) påberopes imidlertid også i nyere saker som uttrykk for arbeidsgivers ansvar ved arbeidskonflikter, men Høyesterett har ikke behandlet anførselene.⁹¹

Arbeidstilsynet har uttalt at vernet i aml § 4-3 (1) omfatter retten til å ikke måtte gå på akkord med egne verdier i arbeidssituasjonen.⁹² Fordi integritetskrenkelser medfører psykiske helseplager og dermed høyere sykefravær, er det viktig å legge til rette for arbeidstaker. I en sak fra 2007 fremholdt Arbeidstilsynet at § 4-3 (1) også setter grenser for arbeidsgivers styringsrett med hensyn til bestemmelser om kleskoder og uniformering.⁹³ Disse tolkninger synes å være forenlig med lovgivers vilje, herunder både med forarbeidene og med formålet i loven.

⁸⁹ Se s.623 i dommen.

⁹⁰ Se bl.a. HR-1992-714-k, Rt.2001 s.668 og Rt.2004 s.878

⁹¹ Rt.2011 s.1011, LG-2010-4667 og LB-2006-80450

⁹² Se Arbeidstilsynets artikkel om Arbeidsmiljø og Integritet

⁹³ Sønsteli Johansen og Stueland (2011) s.160

Mangel på oppfølging i rettspraksis kunne tyde på at endrede § 4-3 (1) ikke er ment slik de er anført av partene. Det kan imidlertid også ses som et utslag av at vurderingen av om det foreligger en krenkelse først blir foretatt når konflikten har resultert i oppsigelse eller avskjed.⁹⁴ Retten vurderer dermed om det er saklig grunn til oppsigelsen eller avskjeden. Om arbeidstakers integritet var krenket, blir et av mange momenter i saklighetsvurderingen. Videre kan det være av betydning at bestemmelsen er relativt ny, slik at det er for tidlig å konkludere angående dens mulige virkeområde.

Lovgivers uttalelser og praksis antyder etter dette tre anvendelsesområder for integritetsvernet. For det første er den et vern av arbeidstakers rett til å kreve eller unnlate bruk av klesplagg eller andre utsmykninger. For det andre kan den gi vern mot arbeidsgivers uaktsomme opptreden i en arbeidskonflikt. For det tredje er den et vern mot å gå på akkord med egne verdier, herunder å utføre arbeid som strider mot ens verdigrunnlag. Bestemmelsen setter dermed både en grense for hva arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett med rette kan pålegge arbeidstaker, altså som et *passivt* vern. Videre har det en *aktiv* side ved at arbeidet av arbeidsgiver må tilrettelegges og organiseres slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

3.3.4 Et utvidet vern?

På bakgrunn av denne redegjørelsen kan det spørres hvorvidt § 4-3 (1) har selvstendig betydning som et integritetsvern. Bestemmelsen bekrefter at arbeidstakers integritet og verdighet i arbeidet er å anse som et vernet gode. Det foreligger imidlertid ikke praksis som kan gi grunnlag for å stadfeste rekkevidden av vernet. Den utvidede tolkning som det ble gjort rede for i forrige avsnitt, har imidlertid etter min oppfatning gode grunner for seg. Tolkningen gir eksempler på et generelt virkeområde. Dette er nødvendig dersom vernet av arbeidstakers integritet skal være reelt. Det er også grunn til å gå et skritt videre. Både ut fra lovgivers ønske om å gi bestemmelsen en vid rekkevidde og fordi ordlyden favner vidt,

⁹⁴ Se LB-2009-42790 og LB-2010-142629 hvor arbeidstaker anfører krenkelse etter § 4-3 (1)

er det grunnlag for å tolke vernets innhold i lys av sentrale menneskerettigheter.⁹⁵ I juridisk teori er § 4-3 (1) tolket slik at den i utgangspunktet skal beskytte mot alle former for krenkelse av arbeidstakers verdighet og integritet, så som rase, hudfarge, kjønn, seksuell legning, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødselssted, og status for øvrig.⁹⁶ Vern av integritet vil dermed også omfatte retten til å kunne stå for egne meninger og handle etter egen overbevisning.⁹⁷ Virkeområde vil være aktuelt når det gjelder motsetninger som kan oppstå i dagens flerkulturelle samfunn, blant annet er det vist til retten til likebehandling som vesentlig for ivaretagelsen av arbeidstakers integritet og verdighet.⁹⁸ Integritetsvernet må imidlertid også gjelde uavhengig av likebehandlingssynspunktet, jf. det som er sagt om subjektiv tolkning.

Gjennomgangen tilbake til det ulovfestede vern, og henvisningen til grunnleggende menneskerettigheter, viser at vern av integritet også har forankring på ulovfestet grunnlag.⁹⁹ Retten til egenverd og menneskeverd er i kjernen av menneskerettighetene og kommer til uttrykk blant annet ved at inngrep i den private sfære krever hjemmel i lov (legalitetsprinsippet).¹⁰⁰ Dette gir også støtte for en mer generell rekkevidde av arbeidstakers integritetsvern enn forhistorien til § 4-3 (1) skulle tilsi. For å avgjøre innholdet og rekkevidden av vernet, må det være gjenstand for tolkning i lys av menneskerettighetene, samfunnsutviklingen, virksomheten, og i forhold til den enkeltes opplevelse av å bli krenket.

⁹⁵ Pettersen og Sønsteli Johansen (2010) s.74 og Jakhelln m.fl (2011) s.197

⁹⁶ Pedersen (2002) s.43, Sønsteli Johansen og Stueland (2011) s.159, Jakhelln m.fl (2011) s.197

⁹⁷ Sønsteli Johansen og Stueland (2011) s.159

⁹⁸ Jakhelln m.fl (2011) s.197

⁹⁹ Aarli (2005) s.528

¹⁰⁰ Se Høgberg og Høstmælingen (2010) s.129

3.3.5 Rett til tanke-, samvittighets-, religions- og ytringsfrihet

Både religionsfriheten og ytringsfriheten gir grunnleggende vern av arbeidstakers rett til å ytre sin overbevisning. EMK artikkel 9 slår fast at «enhver har rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet», og omfatter etter konvensjonsteksten både religionsutøvelse og utøvelse av annen overbevisning.¹⁰¹ Videre omfatter retten frihet til å gi uttrykk for sin overbevisning både offentlig og privat, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse. EMD har lagt til grunn at handlinger eller unnlatelser som ikke direkte gir uttrykk for den nevnte overbevisning, eller som bare har en fjern tilknytning til en trosoppfatning, ikke er beskyttet av artikkel 9.¹⁰² For å anses som et «uttrykk» i artikkel 9's forstand, må handlingen det gjelder være nært forbundet med religionen eller overbevisningen.¹⁰³ Også ikke-religiøse overbevisninger er vernet, men det må være en overbevisning av en viss fasthet og styrke for at den skal anses beskyttelsesverdig.¹⁰⁴

Etter artikkel 9 annet ledd kan det ikke under noen omstendighet foretas inngrep i retten til å ha en religion, men den offentlige religionsutøvelsen kan måtte tåle begrensninger.¹⁰⁵ Friheten til å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning kan bare bli undergitt slike begrensninger som er foreskrevet i *lov*. Også ulovfestet rett er omfattet av «lov» i denne sammenheng. Begrensningene må videre være *nødvendige* i et demokratisk samfunn av hensyn til blant annet offentlig trygghet eller for å beskytte andres rettigheter og friheter. Det kreves ikke absolutt nødvendighet eller uunnværlighet, men mer enn at det er ønskelig.¹⁰⁶ Dette uttrykkes gjerne som at det må foreligge et presserende samfunnsmessig behov. Det må så foretas en forholdsmessighetsvurdering mellom det legitime formålet og inngrepet. Dersom et inngrep ivaretar et saklig formål, kan relevante nasjonale hensyn veie tyngre enn den enkeltes behov for vern. Statens plikt går hovedsakelig ut på å sikre

¹⁰¹ Kokkinakis mot Hellas, avsnitt 31

¹⁰² Se eksempelvis Skugar m.fl. mot Russland

¹⁰³ Eweida m.fl. mot Storbritannia, avsnitt 82

¹⁰⁴ Kokkinakis mot Hellas, avsnitt 31-33 og Kurtulmus mot Tyrkia

¹⁰⁵ Kokkinakis mot Hellas, avsnitt 31-33

¹⁰⁶ Høstmælingen (2004) s.123

likebehandling av alle religioner og livssyn, og at staten inntar en nøytral holdning til de ulike religionene i samfunnet.¹⁰⁷

Integritetsvernet tolket i lys av EMK tilsier at arbeidstaker har vid adgang til å gi uttrykk for sin overbevisning, både om og på arbeidsplassen. Retten er imidlertid ikke ubegrenset og må vurderes opp mot legitime formål, herunder arbeidstakers plikter og arbeidsgivers styringsrett.

Det er en glidende overgang mellom ytringsfriheten og trosfriheten. For eksempel kan religiøse antrekk være en form for ytring og en verbal ytring kan være et uttrykk for tro og/eller overbevisning. Ytringsfriheten omfatter etter artikkel 10 «frihet til å ha meninger, og retten til å meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser». Hindres individet og herunder arbeidstaker å ha tanker og formulere dem utad, hemmes han i sin åndelige utvikling.¹⁰⁸ Ytringsfriheten anses derfor for å være av grunnleggende individuell betydning, og er i utgangspunktet hverken form- eller innholdsbegrenset. EMD har lagt vekt på ytringsfrihetens betydning for den akademiske frihet.¹⁰⁹ Både retten for arbeidstaker til å tale eller tie er omfattet, og det gjelder en særlig vid ytringsfrihet i politiske spørsmål, sml. § 100 tredje ledd.¹¹⁰

Inngrepshjemmelen i annet ledd har samme oppbygging som artikkel 9. Utøvelsen av ytringsfriheten kan bli underlagt formregler, vilkår og straff dersom de er foreskrevet i *lov* og *nødvendige* for å oppfylle et eller flere av de formål artikkel 10 annet ledd oppstiller. Blant annet nevnes offentlig trygghet og vern om andres omdømme eller rettigheter. Også her må det foretas en forholdsmessighetsvurdering.

¹⁰⁷ Ibid

¹⁰⁸ Ibid s.211

¹⁰⁹ Sorguc mot Tyrkia, og LB-2010-69877

¹¹⁰ Aall (2004) s.212

Hensikten med ytringsfriheten i denne sammenheng er å sikre arbeidstakers ukrenkelighet, og ivareta retten for arbeidstaker til å ytre sin overbevisning. Hvilke ytringer som konkret er vernet, beror på en avveining mellom ytringsfriheten på den ene siden, og de hensyn som begrunner innskrenkninger i ytringsfriheten på den andre siden, herunder arbeidstakers styringsrett.¹¹¹

3.3.6 Forholdet mellom integritetsvernet og menneskerettighetene

Avhengig av typen inngrep, nyter staten etter EMK en viss skjønnsmargin til selv å vurdere om det i det enkelte tilfelle foreligger en krenkelse.¹¹² Skjønnsmarginen må ses som et utslag av at staten selv er nærmest til å vurdere hvilke formål som er presserende, og hvordan det slår ut i avveiningen. Jo mer grunnleggende krenkelsen er, jo mindre er den statlige skjønnsmarginen. For vurderingen av integritetsvernets rekkevidde holdt opp mot styringsretten, vil den statlige skjønnsmargin variere avhengig av krenkelsen.

Integritetsvernet sett i lys av rettighetene tilsier at vurderingen må inngå i interesseavveiningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det avgjørende blir dermed hvor presserende hensynet til arbeidsgiver er, holdt opp mot arbeidstakers behov for vern.

Bestemmelsen i aml § 4-3 (1) kom inn i arbeidsmiljøloven etter inkorporeringen av menneskerettighetene. Dette gir støtte for å tolke § 4-3 selvstendig og utvidende i lys av de grunnleggende menneskerettighetene. Det kan spørres om integritetsvernet, som forutsetter ivaretagelsen av de grunnleggende rettighetene som er presentert, også er ment å ha en videre rekkevidde og en selvstendig betydning. Arbeidstaker vil da ha krav på sterkere beskyttelse enn hva retten til religionsfrihet og ytringsfrihet skulle tilsi.

Det finnes ingen skrevne inngrepshjemler for integritetsvernet. Det er imidlertid på det rene at det overfor arbeidstaker må ses i lys av arbeidsrettslige begrensninger. Dette skal drøftes i det følgende.

¹¹¹ Innst.S.nr.270 (2003-2004) s.34

¹¹² Eweida m.fl. mot Storbritannia, avsnitt 84

3.4 Begrensende faktorer for integritetsvernet

3.4.1 Arbeidsplikten

Arbeidstakers arbeidsplikt innebærer at arbeidstaker skal utføre det arbeid som er avtalt. Plikten følger dermed av den individuelle arbeidsavtale.¹¹³ Den skriftlige avtalen må suppleres med stillingsinstruksen, arbeidsreglementet og praksis for den typen stilling. Fordi arbeidsplikten kan utledes direkte av arbeidsavtalen er den forutsigbar for arbeidstaker som stort sett vil være klar over hva arbeidet skal gå ut på i forbindelse med tilsettelse og opplæring. Brudd på arbeidsplikten kan dermed være et selvstendig grunnlag for oppsigelse.¹¹⁴ Dersom arbeidstaker unnlater å utføre sin arbeidsplikt, for eksempel ved å ikke å møte til avtalt arbeid, vil nok utgangspunktet være at han ikke når frem ved å påberope seg en krenkelse. Samtidig kan brudd på arbeidsplikten være en direkte konsekvens av integritetskrenkelsen arbeidstaker opplever, og dermed en forutsetning for ivaretagelsen av integritet. Brudd på arbeidsplikten må derfor ses sammen med andre momenter i vurderingen av om sanksjoner fra arbeidsgiver er berettiget.¹¹⁵

3.4.2 Lydighetsplikten

Arbeidstaker har i forlengelse av arbeidsplikten også en lydighetsplikt. Lydighetsplikten er en følge av arbeidsgivers styringsrett og gjelder i relasjon til utøvelse av den.¹¹⁶ En arbeidstaker kan i henhold til denne i utgangspunktet ikke nekte å utføre arbeidsoppgaver som strider mot ens generelle samfunnssyn eller religiøse oppfatning, men må holde seg til arbeidsgivers pålegg og instruksjoner. Så lenge det er like regler for alle, kan arbeidsgiver i utgangspunktet styre sin virksomhet som han vil, jf aml kapittel 13 om forbud mot usaklig forskjellsbehandling.

¹¹³ Jakhelln (2006) s.262

¹¹⁴ Rt.1971 s.310, se Jakhelln (2006) s.262

¹¹⁵ Se Rt. 2011 s.74

¹¹⁶ Evju (2010) s.39 og Jakhelln (2006) s.264

Det finnes imidlertid unntak. Rt.2000 s.2047 gjaldt arbeidstakers rett til å fastholde kontrakt med tidligere arbeidsgiver etter virksomhetsoverdragelse. Et av argumentene for å motsette seg overdragelsen var at ny arbeidsgiver hadde en kristen profil, mens han selv var humanetiker. Høyesterett uttalte at «visse endringer kan være av en så inngripende karakter, og bety så mye for arbeidstakerens nåtidige og fremtidige situasjon, at de bør utløse en valgrett». Den lokale arbeidsplass og ledelse var imidlertid beholdt slik at de ikke kunne se noen praktisk ulempe for arbeidstaker.¹¹⁷ For at endringen skal anses «av inngripende karakter» må det dermed kunne vises til at endringen får direkte betydning for arbeidstakers overbevisning.

Videre er det i noen tilfeller lovfestet en «reservasjonsrett».¹¹⁸ Reservasjonsretten medfører at arbeidstaker gis adgang til å reservere seg mot ellers arbeidspliktige oppgaver på grunn av sin personlige overbevisning. Denne retten har vært aktuell for arbeidstakere som har arbeidsoppgaver som berører sentrale verdimeslige spørsmål. Reservasjonsretten omtales nærmere i del 4.

Spørsmålet er så hva som blir utfallet dersom lydighetsplikten kolliderer med arbeidstakers integritet. Også dette må vurderes konkret. Utgangspunktet er lydighetsplikten, men arbeidsgiver bør antakelig være åpen for å vurdere om ivaretagelsen av arbeidstakers integritet medfører unntak.

3.4.3 Lojalitetsplikten

Det eksisterer et alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold, jf. Rt.1990 s.607.¹¹⁹ Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver og virksomheten innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt

¹¹⁷ Side 2054 i dommen

¹¹⁸ Jakhelln (2006) s.266

¹¹⁹ Side 614 i dommen

fremme disse. Høyesterett har videre uttalt at etterlevelse av arbeidsinstrukser og tilhørende regelverk er viktig for overholdelsen av lojalitetsplikten, jf. Rt.2005 s.518.¹²⁰ En tolkning av arbeidsreglementet i samhold med arbeidsavtalen er derfor sentral.¹²¹ Plikten kan blant annet medføre begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet og grove brudd på lojalitetsplikten kan være avskjedsgrunn når de rammer arbeidsgiver.¹²² Slike brudd kan således sette en stopper for arbeidstakers mulighet til å påberope seg en integritetskrenkelse. Dette skal drøftes nærmere i del 4.

Det må videre være på det rene at integritetsvernet ikke medfører at ytringer i strid med lovpålagt eller ulovfestet taushetsplikt må aksepteres. Taushetsplikten er i seg selv å anse som inngrep i ytringsfriheten, som blant annet er begrunnet med beskyttelse av andres privatliv og personlige forhold.¹²³ Overholdelse av taushetsplikten er en viktig forutsetning for lojaliteten i arbeidsforholdet, og en arbeidstaker som ikke aksepterer dette må finne seg i sanksjoner fra arbeidsgiver. Hensynet til beskyttelse av andres private sfære vil i slike tilfeller veie tyngre enn den enkeltes behov for å ytre seg.

3.4.4 Presumsjon for arbeidstakers avkall på sin frihet?

Ettersom hva som utgjør en krenkelse må tolkes individuelt, kan det oppstilles en presumsjon for at arbeidstaker ikke har akseptert i arbeidsavtalen noe som krenker dennes integritet. Dersom arbeidet eksempelvis krever bruk av en bestemt uniform eller utførelse av visse plikter, presumeres arbeidstaker å ha akseptert at dette medfører begrensninger i den personlige frihet. At arbeidsmiljøloven er ufravikelig, kan ikke medføre at arbeidsgiver er avskåret fra å inngå avtaler om forhold som arbeidstaker etter en subjektiv vurdering på et senere tidspunkt kan komme til å oppleve krenkende. Imidlertid kan en henvisning til

¹²⁰ Avsnitt 43 i dommen

¹²¹ Unntaket er selvsagt dersom arbeidsreglementet eller arbeidsavtalen i seg selv er i strid med arbeidsmiljølovens regler, jf aml § 1-9.

¹²² Eksempelvis Rt.2003 s.1614 og LB-2012-8687

¹²³ NOU 1999:27 s.217

arbeidsgivers aksept kunne medføre en uthuling av vernet. Presumsjonen er derfor heller ikke mer enn en presumsjon. Se del 4.3.2.

3.5 Supplerende vern

Stillingsvernet i arbeidsretten skal i all hovedsak beskytte arbeidstaker mot den personlige ulykke en oppsigelse kan være.¹²⁴ Vern mot usaklig oppsigelse følger direkte av aml § 15-7, og er en rettslig standard hvor både objektive og subjektive forhold kan være relevante. Også her skal det gjøres en individuell vurdering og en avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser.¹²⁵ For at de nødvendige avveininger skal kunne tas i forhold til saklighetskravet, har lovgiver videre oppstilt en drøftingsplikt for arbeidsgiver, jf aml § 15-1.¹²⁶ Saker om oppsigelse og avskjed kan belyse integritetsvernet. Det er imidlertid ikke en nødvendig sammenheng mellom disse vern.

Diskrimineringsvernet i aml kapittel 13 bygger i stor grad på implementering av EU's rammedirektiv om likebehandling i arbeidslivet.¹²⁷ Det klare utgangspunkt er at enhver diskriminering i arbeidslivet på grunnlag av religion og/eller overbevisning er forbudt, jf. § 13-1 (5), jf. diskrimineringsloven § 4 (1) og likeledes på grunnlag av kjønn, jf. § 13-3. Likestillingsloven § 3. Likevel kan diskriminering på visse vilkår tillates, jf. § 13-3. Lovgiver har gitt rom for at forskjellsbehandling som har et *saklig formål* og som ikke er *uforholdsmessig inngripende*, kan være tillatt dersom det også er *nødvendig* for å ivareta formålet.

Et nærliggende spørsmål er hvorvidt diskrimineringsvernet i seg selv sikrer integritetsvernet. I utgangspunktet synes dette å måtte besvares avkrefte. For at en persons integritet skal være krenket, er det ikke noen nødvendighet at det har skjedd en

¹²⁴ Jakhelln (2006) s.416

¹²⁵ Se eksempelvis Rt.2001 s.1589 (nedlasting av musikkfiler)

¹²⁶ Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.182

¹²⁷ Rådsdirektiv 2000/78/EF

forskjellsbehandling. I de tilfeller diskrimineringsvernet blir benyttet som grunnlag for individuell tilrettelegging, kan imidlertid diskrimineringsvernet ha stor betydning for arbeidstakerens integritet. Derfor vil saker fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda benyttes for å drøfte vernets rekkevidde.

3.6 Håndheving av vernet og sanksjonsmuligheter

Vurderingen av om det foreligger krenkelse vil mest effektivt kunne løses som et tvistespørsmål mellom partene i virksomheten, eventuelt etter veiledning fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan følge opp enkeltsaker knyttet til arbeidsmiljøet ved å gi pålegg og enkeltvedtak dersom reglene i arbeidsmiljøloven ikke blir fulgt, jf aml kapittel 18. Uttalelser fra Arbeidstilsynet fungerer således som korrektiv til arbeidsgivers håndtering av konflikter. Dette skal illustreres i del 4. Dersom krenkelsen har en side til diskrimineringsvernet, kan det klages inn til Likestillingsombudet, og videre til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. De kan treffe vedtak for å hindre diskriminering.

En påberopt integritetskrenkelse er å anse som et rettskrav som kan prøves for domstolene. Arbeidsgiver kan som pliktsubjekt bli idømt straffeansvar, jf aml § 19-1. Videre kan arbeidstaker på visse vilkår kreve erstatning etter skadeerstatningsloven § 2-1. Dersom krenkelsen kan påberopes med grunnlag i EMK alene, blir den private arbeidsgiver eventuelt indirekte forpliktet, da det som nevnt er staten som er pliktsubjekt for krenkelse av konvensjonen, jf. EMK artikkel 1. Å gå til sak er imidlertid både dyrt og tidkrevende. Utfordringer i bevisbedømmelsen tilsier også at det bør eksistere effektive konfliktløsningsorganer som kan bidra til løsninger tidlig i prosessen. Hvis ikke blir som nevnt ofte tvistepunktet for domstolene spørsmål som oppstår i etterkant av oppsigelse/avskjed.

4 Styringsrettens rekkevidde i møte med integritetsvernet

4.1 Innledning

I det følgende skal rekkevidden av integritetsvernet drøftes med utgangspunkt i styringsretten. Målet er å finne ut om den beskyttelse som gis i praksis er god nok holdt opp mot formålet med vernet.

4.2 Kjernen i integritetsvernet

Rettslig utgangspunkt innenfor rammen av arbeidsavtalen er at arbeidstaker er underlagt arbeidsgivers styring. Dette medfører at arbeidsgiver har stor frihet til å gi pålegg og instruksjoner så langt denne rett ikke er begrenset, jf. Nøkk-dommen. Foranledningen for lovfestingen av arbeidstakers verdighet var som nevnt adgangen til å motsette seg bruk av topløs servitør-uniform på arbeidsplassen. Uniformnekt er i utgangspunktet et pliktbrudd, men fordi topløs uniform anses krenkende, har lovgiver her begrenset arbeidsgivers styringsrett. At arbeidstaker er vernet medfører at en oppsigelse fra arbeidsgiver uten annen saklig begrunnelse enn arbeidstakers nektning av uniformbruk vil anses usaklig og dermed ugyldig, jf. aml § 15-7.

Hvor grensen går for hva som er krenkende eller nedsettende, beror på en generell norm, men må også vurderes konkret. Eksempelvis å måtte gå med badedrakt vil på de fleste arbeidsplasser anses krenkende. Er du derimot svømmer, vil vurderingen bli en ganske annen. For idrettsutøvere har det blitt problematisert hvorvidt draktene de bruker i konkurransesammenheng oppleves nedsettende eller krenkende. Slike saker har til nå ikke kommet på spissen fordi «uniformene» anses frivillige.¹²⁸ Å bli pålagt å gå med sminke på jobb vil også kunne anses krenkende, men for flyvertinner kan dette være en del av arbeidsreglementet. Etter dette må vurderingen henge sammen med arbeidsgivers

¹²⁸ Se eksempelvis sak om kvinnelige friidrettsutøvere i VG 5.mars 2013

begrunnelse for et pålegg. Dersom pålegget mangler saklig grunn, vil terskelen for å anse pålegget som krenkende være lavere.

Å bli nektet adgang til private gjøremål i arbeidstiden, kan også oppleves krenkende. Arbeidsgiver kan normalt ikke nekte arbeidstaker å bruke toalettet eller ta en viktig privat telefonsamtale. På den annen side må private aktiviteter begrenses, slik at de ikke medfører brudd på arbeidsplikten fra arbeidstakers side. I en sak som ble behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet, var arbeidstaker blitt personlig kristen, og brukte en del av sin arbeidstid på å gi sterkt uttrykk for sin religiøse overbevisning.¹²⁹ Ombudet uttalte om dette at arbeidstaker plikter å rette seg etter de pålegg arbeidsgiver gir, og at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å begrense aktiviteter av privat karakter, i alle fall når det er fare for at arbeidsoppgavene ikke blir utført. I denne sak var det tale om langvarig misbruk av egen og annens arbeidstid. Selv om integritetsvernet skal beskytte den private sfære, kan det ikke bety at arbeidstaker kan utføre private handlinger i den grad det medfører misbruk av arbeidsavtalen.

Saken viser at utfallet beror på en avveining. Aml § 4-3 (1) omfatter etter ordlyden og formålsbetraktninger retten til ikke å måtte gå på akkord med egne verdier i arbeidssituasjonen. Å nekte arbeidstaker enhver aktivitet eller ethvert utsagn som er uttrykk for hans overbevisning ville være krenkende. Samtidig kan arbeidsgivers reaksjon være berettiget når det går utover arbeidstiden. Hvor terskelen befinner seg, må vurderes konkret.

Integritetsvernet har som nevnt videre blitt tolket slik at det omfatter arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved arbeidskonflikter. I en nylig sak som ble fulgt opp av Arbeidstilsynet, følte en leder seg krenket av arbeidsgivers håndtering av en konflikt på arbeidsplassen. Arbeidsgiver hadde satt i gang en undersøkelse hvor arbeidstakerne kunne gi uttrykk for hva og hvem som var problemet. En leder ble som resultat av undersøkelsen pekt ut som årsak og det ble iverksatt oppsigelsessak. Arbeidstilsynet i Buskerud fant at

¹²⁹ LDO-08/334

arbeidsgivers håndtering av konflikten, iverksettelsen av undersøkelsen og oppfølgingen i etterkant medførte en krenkelse av arbeidstakers integritet. Grunnen til at § 4-3 (1) her ble brukt som hjemmel, var at selv om arbeidstaker følte seg mobbet, var det tale om en enkeltstående hendelse som ikke var omfattet av § 4-3 (3). Hva som utgjør en integritetskrenkelse kan slik ses i sammenheng med de øvrige reglene i § 4-3. Det kan ikke være tvilsomt at å bli utpekt som en syndebukk må være innenfor en allmenn forståelse av hva som anses krenkende. Arbeidsgiver hadde her, etter Arbeidstilsynets tolkning, ansvaret for at konflikten ble løst uten at arbeidstakerens integritet ble krenket.¹³⁰

Tolkningen samsvarer med Høyesteretts uttalelse fra 2004 om at normen kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en ansatt. Videre samsvarer det med ordlyden i § 4-3 (1), og målet om «full trygghet», jf. § 1-1. Anvendelsen har dermed gode grunner for seg.

Kjernen i integritetsvernet medfører etter dette dermed begrensninger i arbeidsgivers styring når det gjelder utforming av arbeidsreglement, adgang til å gi pålegg/instruks, adgang til å begrense arbeidstakers private aktiviteter, og håndtering av konflikter på arbeidsplassen. Arbeidsgiver må legge til rette for at arbeidstakers integritet skal ivaretas, og ikke benytte sin styringsrett i større utstrekning enn det som er nødvendig. Hvor langt denne omsorgs- og tilretteleggingsplikten går, må imidlertid vurderes konkret ut fra arbeidsforholdets karakter og arbeidsgivers handlemåte og begrunnelser.

¹³⁰ Saken er unntatt offentlighet og har derfor ingen referanse

4.3 Adgangen til å ytre sin overbevisning på arbeidsplassen

4.3.1 Retten til religionsutøvelse i arbeidet

Retten til religionsutøvelse har en annen karakter enn andre private gjøremål. Religions- og overbevisningsfrihet anses som selve begrunnelsen for menneskerettighetene og har dermed en særlig tilknytning til den enkeltes integritet.¹³¹ Drosjesjåføren som stoppet på E6 for å be, gjorde dette fordi han var religiøst forpliktet til å delta i fredagsbønnen til tross for at dette kunne komme i konflikt med hans utførelse av arbeidet.

Å be er ansett som en sentral del av det å gi uttrykk for sin religion. EMK artikkel 9 uttrykker eksplisitt at retten omfatter friheten til «å gi uttrykk for sin religion... ved tilbedelse». EMD har tidligere tolket artikkel 9 slik at dersom klageren må sies å ha gitt avkall på sin religionsfrihet ved å akseptere begrensninger, foreligger det ikke et inngrep. Dette ble resultatet for muslimske lærere som krevet fritak fra sin undervisningsplikt for å be. Avkallet var gitt i arbeidsavtalen, og det forelå dermed ingen krenkelse.¹³² Om dette resultat er tilfredsstillende avhenger som nevnt av hva slags type arbeid det er snakk om og hvor omfattende arbeidsavtalen er. Det vurderes derfor i det følgende ut fra at restriksjoner medfører et inngrep.

Å legge restriksjoner på adgangen til å stanse arbeidet for å be i arbeidstiden, er saklig begrunnet i at arbeidstaker må utføre sin arbeidsplikt. Det er utbredt konsensus for at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke er pålagt å legge til rette for at arbeidstaker kan be på jobb.¹³³ Høyesterett har uttalt i Rt.2009 s.1465 (Senvaktdommen) at avgjørelser om arbeidstakers arbeidstid i utgangspunktet er underlagt arbeidsgivers styring.¹³⁴ Dette følger også av arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. § 10-1 sier at arbeidstaker i arbeidstiden står «til disposisjon for arbeidsgiver», og med mindre annet er avtalt er det kun den tiden

¹³¹ Se eksempelvis Høstmælingen (2004) s.248

¹³² Ahmad mot Storbritannia

¹³³ Se eksempelvis NOU 2013:1 s.189 og Håndbok for arbeidslivet. Religion på arbeidsplassen.

¹³⁴ Avsnitt 35 i dommen

som ikke er arbeidstid arbeidstaker dermed kan disponere selv. Det legges til grunn at arbeidsavtalen mellom drosjesjåføren og arbeidsgiver ikke regulerte arbeidstakers adgang til å be i arbeidstiden.

Vurderingen av om restriksjonene er nødvendige må avgjøres konkret.¹³⁵ Drosjesjåførens arbeidsgiver har et saklig behov for å hindre at arbeidstaker stanser kjøringen for å be. Spørsmålet er så om de er forholdsmessige i forhold til inngrepet overfor arbeidstaker. Dersom det er mulig å utføre arbeidsoppgavene ved en senere anledning, bør det antakelig kunne legges til rette for at arbeidstaker kan kombinere arbeidsplikten og sine religiøse plikter. EMD uttalte i saken Francesco Sessa mot Italia at arbeidstaker, som var advokat, hadde et særskilt ansvar for å ivareta sine advokatplikter. Selv om hans unnlattelse av å møte i retten var begrunnet i hans utførelse av en religiøs plikt, mente EMD at dette ikke var tilstrekkelig. Arbeidstaker kunne skaffet en stedfortreder og dermed ivaretatt sin arbeidsplikt uten at det kom i konflikt med hans religionsutøvelse. Saken om drosjesjåføren kan ses på samme måte. Han måtte først påse at hans forpliktelser ble ivaretatt. Ved å stoppe bilen, brøt drosjesjåføren sin arbeidsplikt. Pliktbrudd er alvorlig og i seg selv grunnlag for oppsigelse etter § 15-7, og kan også være avskjedsgrunn, jf. § 15-14. Også her er imidlertid styringsretten begrenset av en saklighetsvurdering. Det må en viss grad av overtredelse til før arbeidsgiver med rette kan gripe inn. Derfor kan det spørres om ikke arbeidsgiver burde ha reagert med en mindre inngripende sanksjon. For eksempel kunne vedkommende gitt en advarsel slik at arbeidstaker hadde hatt mulighet til å korrigere sin atferd. Arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven sett i lys av religionsfriheten i EMK artikkel 9, medfører at forholdsmessighetsvurderingen må inngå i vurderingen av om arbeidsgivers styring var saklig begrunnet.

Det kan synes som det er opp til den enkelte arbeidsgiver om han ønsker å legge til rette for at arbeidstaker kan stanse arbeidet for å be, og om dette er mulig ut fra type arbeid og slik virksomheten er organisert. Dette vil også være i samsvar med diskrimineringsombudets

¹³⁵ Høstmælingen (2004) s.248

vurdering.¹³⁶ En vurdering ut fra aml § 4-3 (1) tilsier at arbeidsgiver må vurdere om - og i hvilken grad - han kan legge til rette for bønn også i arbeidstiden. Spørsmålet må ses i lys av den rettslige standarden i § 4-1 a) som sier at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig». Arbeidstaker kan antakelig ikke kreve optimale forhold på arbeidsplassen for å få utført sin religiøse plikt, og han kan ikke kreve tilrettelegging på bekostning av arbeidsplikten. Samtidig kan det antakelig kreves en viss innsats, i det minste at arbeidstaker blir hørt og at arbeidsgiver vurderer på hvilken måte han kan legge til rette for arbeidstakers behov.

At et forbud mot å *stanse* arbeidet for å be kan aksepteres, medfører ikke at det er nødvendig med et forbud på arbeidsplassen generelt. Har arbeidsgiver en plikt til å legge til rette for eksempelvis bønn når det *ikke* går utover arbeidstiden? Pauser er i utgangspunktet fritid som arbeidsgiver ikke disponerer over. Det må legges til grunn at tilretteleggingsplikten i aml § 4-3 (1) strekker seg utover å legge til rette for selve utførelsen av arbeidsoppgavene. Også andre forhold på arbeidsplassen må ligge til rette for at integriteten i arbeidet skal ivaretas. Begrunnelsen for at arbeidsgivers styringsrett skal gå foran, er ikke de samme her hvor det ikke påvirker arbeidsplikten. Samtidig kan arbeidsgivers plikt ikke være like omfattende når det omhandler arbeidstakers private forhold. Det er grunnlag for å pålegge arbeidsgiver en viss aktivitetsplikt, særlig sett i lys av målet om et «full trygghet» i arbeidssituasjonen, jf. § 1-1. At utviklingen går i retning av en utvidet vilje til tilrettelegging, kan også få betydning for saklighetsvurderingen.

4.3.2 Retten til visuelt å gi uttrykk for sin overbevisning på arbeidsplassen

Det hører i utgangspunktet under arbeidsgivers styringsrett å pålegge instruksjoner om påkledning på arbeidsplassen.¹³⁷ At arbeidsgiver videre mener noe om hår, sminke, tatoveringer, piercinger og hodeplagg, er heller ikke uvanlig. For den subjektive

¹³⁶ Håndbok for arbeidslivet. Religion på arbeidsplassen.

¹³⁷ Jakhelln (2006) s.60 om forholdet til aml § 4-3 (1)

vurderingen av om det foreligger en integritetskrenkelse, må det tas utgangspunkt i den begrunnelse som gis fra arbeidstakers side. Likevel kan ikke enhver påstått krenkelse måtte gi rett til tilrettelegging.¹³⁸ Er et sterkt ønske om å gå med lue eller å få vise sin tatovering vernet? Antakelig ikke, med mindre arbeidsgivers pålegg mangler saklig begrunnelse. Dette til tross for at forbud mot å vise seg fram anses som en krenkelse. Jo nærmere begrunnelsen ligger en allmenn oppfatning av hva som er krenkende, jo sterkere er arbeidstaker beskyttet av virkeområde for integritetsvernet. Uttrykk begrunnet i overbevisning står således i en særstilling. Denne rett har særlig vært diskutert i forhold til bruk av religiøse hodeplagg, men er også relevant i forhold til annen overbevisning. Nettopp i de tilfeller hvor arbeidstaker har en spesiell overbevisning, og dermed ligger langt fra en allmenn begrunnelse, vil behovet for vern være påtrengende.

I en sak for likestillingsnemnda var forholdet at arbeidstaker ble innkalt på møte med sin arbeidsgiver etter å ha brukt hijab på jobb, jf LDN-2009-28. Vedkommende arbeidet som salgsmedarbeider hos et firma hvor det verken var krav til uniform eller hvor arbeidet omfattet personlig kundekontakt. Arbeidstaker begynte å bruke hijab etter å ha tatt et valg om å følge sin religiøse plikt. Under samtalen uttrykte arbeidsgiver blant annet at de andre som jobbet der følte ubehag ved at hun bar et religiøst symbol i arbeidstiden. Han spurte deretter om hun kunne ta hijaben av seg mens hun var på jobb. I etterkant var det uenighet mellom partene om arbeidstaker sluttet frivillig eller ble avskjediget. Nemnda fant at det uavhengig av det faktiske forhold på dette punkt forelå forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven. Arbeidsgiver hadde ingen saklig grunn til å nekte henne å bruke hijab på arbeidsplassen, og forbudet medførte dermed at hun ble stilt dårligere enn de øvrige arbeidstakerne.

Saken viser at diskrimineringsvernet kan benyttes for å verne arbeidstakers integritet. Det kan ikke være tvilsomt at den samme løsningen ville følge etter anvendelse av § 4-3 (1). Arbeidsgivers styring mangler saklig begrunnelse, og er dermed ikke beskyttet. Det er også av betydning at samfunnets aksept for bruken av hijab har endret seg, slik at det nå kanskje

¹³⁸ Jf arbeidsmiljøstandarden i aml § 4-1

er å anse som en selvfølge at nektelse medfører krenkelse, med mindre særlige forhold tilsier det motsatte.¹³⁹

I en annen sak fra likestillingsnemnda, LKN-2001-8, var forholdet at arbeidsgiver Radisson SAS Hotel hadde et uniformsreglement som forbød hodeplagg. Spørsmålet for klagenemnda var om uniformsreglementet rammet kvinner på en slik måte at det var i strid med likestillingsloven § 3. Reglementet gjaldt hele virksomheten, men medførte i realiteten kun et problem for kvinnene som ville benytte hijab til uniformen. Klageren ble her allerede ved ansettelsen informert om at hun ikke kunne benytte hodeplagg på arbeidsplassen. Likestillingsombudet uttalte at bruken av hodeplagget var en del av kvinnenes personlige integritet. Fordi forbudet mot hodeplagg ikke medførte noe reelt problem for andre enn kvinnene som ønsket å gå med hijab, og en tilpasset versjon av uniformen etter nemndas syn ikke var til hinder for virksomhetens profilering og markedsføring, forelå det allikevel brudd på likestillingsloven. Selv om forbudet i og for seg var saklig og vel begrunnet, måtte hensynet til kvinnenes ønske om å bruke hodeplagg veie tyngre.

Det er kanskje ikke opplagt at arbeidstakers krav var berettiget, presumsjonssynspunktet tatt i betraktning. I interesseavveiningen må det være av betydning at arbeidsgiver informerte om reglementet og at arbeidstaker dermed var klar over forbudet forut for ansettelse. Dersom forbud mot hodeplagg i alminnelighet ble akseptert kunne det imidlertid medføre at arbeidstakeren, på grunn av sin overbevisning, i realiteten ble utestengt fra arbeidslivet. Arbeidsgivers behov veier her ikke tyngre enn behovet for tilpasset hodeplagg, særlig når tilpasset uniform ikke var til hinder for ivaretagelsen av formålet med uniformene.

Saker om uniformkrav har også blitt behandlet av EMD uten spørsmål om det forelå forskjellsbehandling. 15. januar 2013 behandlet EMD saken Eweida m.fl. mot Storbritannia. Det var saksøkernes personlige overbevisning som la grunnlaget for

¹³⁹ Se imidlertid Aftenbladets artikkel 15.april som viser at krenkelser stadig forekommer

søksmålet, da alle hevdet at deres personlige integritet ble krenket av arbeidsreglementet tilhørende deres arbeidsplasser. Den første klageren, Eweida, ble sendt hjem fra jobben i British Airways fordi hun nektet å dekke til korset hun bar rundt halsen i samsvar med arbeidsplassens uniformsreglement. EMD uttalte at hennes ønske om å bære kors på jobb, måtte ses som et uttrykk for hennes religiøse overbevisning som er vernet etter artikkel 9. Eweida kjente uniformreglene på forhånd, men dette var heller ikke her avgjørende for om det forelå en krenkelse. Dette har gode grunner for seg. Dersom presumsjonen medførte at retten til å påberope krenkelsen falt bort, ville dette i realiteten medføre en uthuling av vernet. Arbeidsgiver kunne da avtale seg bort fra vernet ved å advare om restriksjoner på forhånd. EMD la imidlertid til grunn at kjennskap til reglementet kunne få betydning for forholdsmessighets-vurderingen i annet ledd.

Arbeidsgivers ønske om et profesjonelt image var utvilsomt et legitimt formål, men EMD fant at det hadde blitt tillagt for stor vekt. Ulempen ved at Eweida viste korset med uniformen måtte ha minimal innvirkning på virksomhetens image. Det ble også tillagt vekt at British Airways i ettertid endret kleskoden slik at det allikevel ble tillatt å vise korset med uniformen. Dermed forelå det en krenkelse av artikkel 9.

Den andre klageren, som var sykepleier og som også hadde ønske om å bruke kors på arbeidsplassen, ble vurdert annerledes. Arbeidsgivers begrunnelse, var her ikke knyttet til profesjonalitet eller image, men til helse og sikkerhet. Her måtte den offentlige myndighets skjønnsmargin være vid, da sykehuset var bedre i stand til å vurdere behovet for reglement av helsemessige grunner. Inngrepet ble ansett nødvendig, og det forelå dermed ingen krenkelse av artikkel 9.

Tilfellet illustrerer viktigheten av at arbeidsgiver er bevisst de forhold som kan utgjøre en krenkelse og at etablerte og forhåndsvarslede regler ikke nødvendigvis avskjærer arbeidstakers rett. Videre viser de ulike resultatene at vekten av arbeidsgivers begrunnelse kan bli avgjørende for om et inngrep er tillatt.

Problemstillingen om tilpasset uniform har blitt vurdert i norsk politi og av likestillingsombudet. Saken i LDN-2010-8 var foranlediget av en ung muslimsk kvinnes ønske om å utdanne seg til politi og få tilpasset uniformen slik at hun kunne bruke hijab. Spørsmålet ble drøftet i Justis- og politidepartementet, som kom til at en endring av uniformreglene ville svekke hensynet til verdinøytralitet i politiet. Dette hensyn ble holdt opp mot målet om å øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn. Nemnda tok utgangspunkt i EMK artikkel 9 og så denne i sammenheng med forbudet mot diskriminering i artikkel 14 og retten til likebehandling i likestillingsloven. De slo fast at vurderingen av om et inngrep var tillatt etter EMK og diskrimineringsloven i høy grad var sammenfallende. Nemnda kom til at uniformkravet medførte indirekte forskjellsbehandling, og at til tross for et saklig formål, hadde ikke departementet sannsynliggjort at forbudet mot religiøst hodeplagg var *nødvendig*.

Selv om saken ikke stod mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er saken av interesse fordi den illustrerer interesseavveiningen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov, og at arbeidstakerrollen medfører at det stilles ulike krav til arbeidsgivers begrunnelse. Integritetsvernet sett i lys av arbeidsmiljøstandarden i § 4-1 kan medføre begge løsninger. På den ene siden har arbeidstaker en sterk og viktig interesse i å få bruke uniform tilpasset sin overbevisning og sin religiøse plikt. Fordi politiet er synlig i samfunnet, kan tillit også bygges ved å vise mangfold. På den andre siden har arbeidsgiver en legitim interesse i å ivareta virksomhetens nøytrale profil. Politiets interesser ligger dessuten ikke bare internt i virksomheten, men er knyttet til et spekter av samfunnsinteresser. Også domstolene har drøftet problemstillingen i forhold til dommerrollen, og hensynet til nøytralitet ble også her utslagsgivende.¹⁴⁰ Sikringen av en rettferdig og nøytral behandling av en tvist begrunner kanskje i større grad nøytralitet i domstolene, sammenliknet med politiet. Tillit bygges antakelig tydeligst ved at dommerne fremstår som en nøytral tredjepart.

Et nærliggende spørsmål er på hvilken måte politiet skulle sannsynliggjøre et behov for en verdinøytral uniform. Den politiske debatten har vært splittet, og nylig sak i media viser at

¹⁴⁰ Se Domstolsadministrasjonens høringsnotat (2009)

spørsmålet ikke har mistet sin aktualitet.¹⁴¹ Departementet har fortsatt ikke endret sitt syn. Land som Storbritannia har akseptert en tilpasset politiuniform, og mye tyder på at det ligger til statens skjønnsmargin å vurdere om inngrepet er forholdsmessig. Domstolene vil dermed være tilbakeholdne med å overprøve politiets vurdering, også i Norge.

4.3.3 Særlig om vern av ukjent overbevisning

Til nå har det vært vist til saker hvor arbeidstaker begrunner sitt behov i religiøs overbevisning. I LDN-2010-42, var saken at en kvinnelig trikkfører ønsket å bruke skjørt til sin uniform, uten at dette hadde religiøs forankring. Arbeidsgiver hadde av sikkerhetsmessige hensyn endret arbeidsreglementet slik at uniformene ble utformet med bukser eller bukseskjørt. Fordi arbeidstaker ikke kunne forankre sin overbevisning i et bestemt livssyn, men kun i sin «personlige overbevisning», falt forholdet utenfor diskrimineringsloven. Hennes overbevisning var heller ikke vernet etter forbudet mot indirekte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 3, da uniformkravet ikke kunne sies å stille kvinner dårligere enn menn.¹⁴² Hun viste til aml § 4-3 (1), men nemnda bemerket at kravene etter § 4-3 var utenfor deres myndighetsområde.

Spørsmålet er så om hennes overbevisning var tilstrekkelig vernet. Ut fra en generell betraktning av hva som innebærer en krenkelse etter § 4-3 (1), må en komme til at pålegget om å måtte gå med bukseskjørt fremfor skjørt på jobb, ikke er nok. For det første er det ikke uvanlig med uniformskrav på arbeidsplassen. For det andre må det sies å være et mindretall av kvinner som insisterer på å bruke skjørt på jobb, tvert om er det vanligste å bruke bukser. Et pålegg om å bruke enten bukse eller bukseskjørt som uniform kan ikke overskride den generelle terskel av hva som i alminnelighet må antas å utgjøre en krenkelse. At arbeidsgiver tilpasset uniformen til bukseskjørt som en mellomløsning, synes videre å være et forsøk på å tilrettelegge i forhold til arbeidstakernes uttrykte ønsker.

¹⁴¹ VG 17.mars 2013

¹⁴² Se andre avsnitt i nemndas vurderinger

Arbeidstaker må i utgangspunktet tåle begrensninger begrunnet i arbeidsplikten, lydighetsplikten og lojalitetsplikten. Uniformreglene var i foreliggende sak hjemlet i arbeidsreglementet. Spørsmålet blir dermed om innholdet i arbeidsreglementet er i overensstemmelse med det alminnelige saklighetskravet som arbeidsgivers styring er begrenset av, jf Kårstø-dommen.¹⁴³ Endringen av uniformsreglementet må for det første bygge på et «forsvarlig grunnlag». I dette ligger at det må være en adekvat og fornuftig grunn for avgjørelsen. Arbeidsgivers begrunnelse var i denne saken først og fremst sikkerhetsmessige hensyn. Det ble pekt på at skjørt var upraktisk i en eventuell nødssituasjon. Begrunnelsen må etter dette anses som forsvarlig. Dernest ligger det i saklighetskravet at avgjørelsen «ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn». Det ligger i dette at avgjørelsen ikke må fremstå som tilfeldig. Hva som er utenforliggende hensyn må bero på en nærmere vurdering. Å etablere et godt nok sikkerhetsnivå for virksomheten må være i kjernen av arbeidsgivers ansvarsområde. Det fremgår i Rt.2005 s.518 (Pornotitting i arbeidstiden) at det generelt ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å etablere det sikkerhetsnivå som anses nødvendig og formålstjenlig for virksomheten, og at arbeidstaker må innrette seg lojalt i samsvar med dette. En kan diskutere om sikkerhetsnivået er nødvendig, men det er i alle fall ikke vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.

Hva så med den subjektive vurderingen? Det er på det rene at § 4-3 (1) i seg selv ikke stiller noe krav om å kunne forankre sin overbevisning i et bestemt livssyn. Tvert om måtte det være rom for en individuell vurdering, all den tid hva som for den enkelte medfører en integritetskrenkelse må vurderes særskilt. Det er allikevel ikke slik at ethvert påberopt inngrep må tas til følge av arbeidsgiver. Spørsmålet sett i lys av EMK, og retten til fri religionsutøvelse i artikkel 9, medfører at begrensning ut fra den påberopte overbevisnings manglende fasthet og styrke, kan aksepteres av EMD.¹⁴⁴ Som nevnt i forrige avsnitt, kunne forholdet også vært å anse som et avkall på sin frihet i arbeidsavtalen. I denne sak var imidlertid arbeidsreglementet endret etter at arbeidsforholdet startet. Hensynet til

¹⁴³ Jf. Rt.2001 s.418 (Kårstø)

¹⁴⁴ Campbell og Cosans mot Storbritannia, avsnitt 36

arbeidstaker tilsier at dette i alle fall ikke kan bli avgjørende når arbeidsavtalen ikke regulerer det krenkende forhold.

Det har vært ulikt om en krenkelse vurderes ut fra hva som er et inngrep eller etter forholdsmessighetsvurderingen. Selv om overbevisningen ikke hadde forankring i noen kjent religion, taler gode grunner for å anerkjenne hennes overbevisning slik at det anses som et inngrep. En overbevisning om å gå med skjørt fremfor bukser, kan for det første verken anses krenkende for andre, eller være støtende på annen måte. At det i dag er større aksept for et mangfold av religioner og livssyn tilsier også en vid fortolkning av aml § 4-3 (1). Etter dette legges det til grunn at påbudet om bukseskjørt utgjorde en krenkelse. Spørsmålet er så om den allikevel må tåles.

Arbeidsreglementet er saklig begrunnet i et lovlig formål, men om det er nødvendig og forholdsmessig er ikke like klart. Sikkerhetstiltakene synes mer overbevisende i Eweida-saken fra EMD. Dessuten er nødvendigheten der drøftet med en tydeligere anerkjennelse av arbeidstakers overbevisning som et vernet gode. Resultatet etter inngrepsvurderingen i artikkel 9 annet ledd er etter dette usikkert.

Om aml § 4-3 (1) burde rekke lenger enn artikkel 9 i denne saken, er et spørsmål om det er rom for å skjerpe tilretteleggingsplikten til arbeidsgiver. Avgjørelsen må bero på en avveining av arbeidstakers behov for vern holdt opp mot arbeidsgivers behov for styring. Arbeidsgiver har en legitim interesse i å utforme uniformkravene etter virksomhetens behov. Samtidig er ikke argumentene for å forby skjørt nødvendigvis mer overbevisende enn begrunnelsen for å ikke ville gå med dem. Det er antakelig mulig å ivareta sikkerheten ved å løfte opp skjørtet i en eventuell nødssituasjon. Denne løsningen kan vanskelig ses som en ulempe for arbeidsgiver. Det må tvert om være arbeidstaker som blir påført denne ulempe dersom hun velger å allikevel bruke skjørt. Behovet til arbeidsgiver kan dermed vanskelig synes større enn arbeidstakers, og tilretteleggingsplikten i § 4-3 (1) burde kanskje i slike tilfeller gå foran. Et slikt resultat synes i tråd med det lovgiver har ment for å styrke arbeidstakers vern.

4.3.4 Særlig om rett til å bruke niqab

Spørsmålet om retten til å bruke niqab på arbeidsplassen er for så vidt beslektet med disse sakene, men begrunnelsen for et forbud har hatt en noe annen karakter. Drakten niqab er også benyttet som et religiøst plagg, og har sin begrunnelse som religiøs plikt i islam. Problemstillingen og motstanden mot hijab har gradvis endret seg fordi hijab har blitt stadig mer vanlig og synlig i samfunnet. Niqab er derimot ikke like vanlig og har blitt møtt med reaksjoner fordi den er heldekkende. At bare øynene er synlige medfører blant annet spørsmål om identifikasjon og kommunikasjon. Samtidig er det ingen grunn til å ikke vurdere hijab og niqab likt slik at en nektelse av å bruke niqab er å anse som et inngrep i religionsfriheten. Denne overbevisningen er dermed i utgangspunktet vernet etter EMK artikkel 9.

Hovedbegrunnelsen for nektelsen har særlig vært sikkerhetshensyn og kommunikasjonshensyn. Spørsmålet har vært diskutert i forhold til elevs rett til å bære niqab på skolen, og argumentet har vært at det heldekkende plagget hindrer en god lærings situasjon. De samme argumentene vil være relevante i vurderingen av niqab i en lærerrolle, og et forbud kan også begrunnes i pedagogiske formål. I denne saken må den statlige skjønnsmarginen være forholdsvis vid, på lik linje med hijabsakene.

Hvorvidt en overbevisning om å bruke niqab er vernet etter aml § 4-3 (1) må ses i sammenheng med forsvarlighetsstandarden i § 4-1 og det alminnelige saklighetskrav. Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge beror dermed på en interesseavveining. Dersom tilretteleggingen går på bekostning av formål med virksomheten og hensyn til de øvrige arbeidstakere, må arbeidstakers behov antakelig vike.

Også her vil det være av betydning hva slags stilling arbeidstaker har. En lærer eller en foredragsholder vil på en helt annen måte måtte anse kommunikasjonshensynet som en nødvendig begrunnelse enn for eksempel en maskinist eller en telefonselger. Men hva med en selger på et utsalgssted, en trikkefører eller en vokter? Spørsmålet ender opp i hvor mye vi som samfunn vil akseptere, og hvor tungtveiende eksempelvis hensynet til

kommunikasjon og sikkerhet anses. Både spørsmålet om hva som skal anses som en krenkelse, og hvor vi vil at terskelen for tilrettelegging skal ligge, blir dermed ikke bare et rettslig, men også et politisk spørsmål.

Praksis fra EMD viser at kravene som stilles til nøytralitet og profesjonalitet er ulike avhengig av hvilke land det er snakk om. Saken Dahlab mot Sveits (2001) omhandlet en førskolelærer som hevdet hun urettmessig ble nektet bruk av hijab på arbeidsplassen. Domstolen anerkjente at forbudet utgjorde et inngrep i hennes religionsfrihet etter artikkel 9, men fordi forbudet var begrunnet med nøytralitet i undervisningssammenheng, var dette et legitimt formål som nødvendiggjorde inngrepet. EMD avviste derfor saken som «åpenbart ugrunnet». Det samme ble utfallet i saken Kurtulmus mot Tyrkia (2006) om en kvinnelig professor ved universitetet i Istanbul og hennes rett til å bære hijab på arbeidsplassen. Hun hadde blitt sagt opp fordi hun ikke rettet seg etter forbudet, og tapte i alle instanser i tyrkisk rettsapparat. Klagen hennes til EMD ble avvist både på grunnlag av artikkel 8 og artikkel 9. Når terskelen for inngrep ligger så lavt til fordel for kollektive hensyn, kan det spørres om artikkel 9 alene gir tilstrekkelig vern for å beskytte arbeidstakers rett til å gi uttrykk for sin overbevisning.

Det er den statlige skjønnsmarginen som tillater at vurderingene etter EMK blir ulike. Tyrkia har vært - og er - i en sekulariseringsprosess, og har derfor et særlig behov for å tydeliggjøre skillet mellom religion og stat. Norge derimot, har gått fra å være et kristent samfunn til å skulle tilpasse oss det flerreligiøse og multikulturelle. Kanskje er det også derfor vi i norsk rett i større grad i slike saker legger til rette for arbeidstaker, og gir et særskilt vern.

4.3.5 Retten til å nekte å utføre arbeidsoppgaver som anses krenkende

Ordrenekt kan være en avskjedsgrunn dersom oppgaven er en del av arbeidsplikten.¹⁴⁵

Samtidig kan det, i tilfeller hvor pliktene medfører en krenkelse av arbeidstakers integritet, være et særlig behov for vern og for arbeidsgivers tilrettelegging.

I Rt.1984 s.1004 (Børre Knudsen) var spørsmålet om avskjedigelse av sognepresten var berettiget fordi han nektet å utføre den forvaltningsmessige del av sine tjenesteplikter. Begrunnelsen for hans ordrenekt var innføringen av lovgivningen om selvbestemt abort som han mente var i strid med det kristne verdigrunnlag som staten gjennom statskirkeordningen var forpliktet til å følge. Knudsen mente videre at han ved å nekte å utføre visse plikter, opptrådte på kirkens vegne for å bevare kirkens troverdighet i abortspørsmålet. Høyesterett uttalte at Knudsen ikke kunne påberope seg samvittighetsgrunner som grunnlag for pliktforsømmelse all den tid hans tjenesteplikter ikke hadde noen sammenheng med abortloven. EMD bemerket at stillingsoppgavene nok kunne ha rot i religiøse tanker, men at det ikke var tilstrekkelig til å anse oppgavene som religionsuttrykk. Klagen ble derfor avvist.¹⁴⁶ Saken viser at det går en grense for hva som anses beskyttelsesverdig etter EMK. I forhold til integritetsvernet i arbeidsmiljøloven må løsningen bli den samme. Fordi forpliktelser er begrenset til arbeidsforholdet, kan ikke arbeidsgiver forventes å legge til rette for forhold som ikke har sammenheng med arbeidet og virksomheten.

Spørsmålet om legers reservasjonsrett, og rekkevidden av den, gir en annen begrunnelse for ordrenekt. Abortloven vil for leger få stor betydning for arbeidsplikten. For de leger som av samvittighetsgrunner ikke kan utføre abort, vil arbeidsplikten være til hinder for å ivareta deres integritet i arbeidet. I abortloven § 14 er det gitt en spesiell reservasjonsrett for helsepersonell som ikke ønsker å utføre eller assistere ved abortinngrepet. Dette er nettopp for å ivareta legers/helsepersonells overbevisning og integritet. Debatten har omhandlet hvorvidt også det å henvise til et inngrep er omfattet av reservasjonsretten. Helse- og

¹⁴⁵ Rt.1971 s.310

¹⁴⁶ EMD 8.mars 1985

omsorgsdepartementet har i rundskriv gitt klart uttrykk for at henvisningsoppgaven faller utenfor, slik at leger ikke kan nekte å henvide pasienter som ønsker å ta abort.¹⁴⁷

Spørsmålet er om leger som hevder at å utføre denne delen av arbeidsplikten medfører en krenkelse, har krav på vern. Etter EMK artikkel 9 er det ikke tvilsomt at en slik overbevisning er vernet. Den kan begrunnes i legers faglige så vel som personlige integritet. Begrunnelsen for å ikke anse det som en del av reservasjonsretten er imidlertid logisk nok. Reservasjonsretten er et unntak fra arbeidsplikten som påhviler arbeidstaker, begrunnet i at arbeidsoppgavene medfører etisk vanskelige problemstillinger som det ikke kan forventes at man enes om. Å anse også henvisningen som en krenkelse, medfører at reservasjonsretten i realiteten utvides. Arbeidsgivers begrunnelse for å begrense reservasjonsretten må ses i sammenheng med den viktige samfunnsoppgave en lege har. At formålet med en begrensning er legitimt, og at inngrepet anses nødvendig, er etter dette ikke tvilsomt. Forholdsmessighetsvurderingen innebærer en interesseavveining mellom hensynet til legen på den ene siden, og den som lovgiver har gitt en rett til å ta abort på den andre siden. Her er det virksomhetens formål som i avveiningen må veie tyngst.

EMD uttalte i Eweida m.fl. mot Storbritannia at de tillot en vid skjønnsmargin for staten når det gjaldt å balansere mellom konkurrerende rettigheter i konvensjonen. Den tredje klager i saken ble avskjediget fordi hun nektet å registrere ekteskap mellom likekjønnede.¹⁴⁸ Domstolen fastslo at klagerens nektelse var direkte motivert av hennes religiøse overbevisning om at ekteskapet var en institusjon forbeholdt mann og kvinne. Videre vurderte de krenkelse av artikkel 14 sammenholdt med artikkel 9, altså om hennes arbeidsplikt medførte indirekte diskriminering av hennes religiøse overbevisning. Formålet med arbeidsoppgaven hun var tillagt, var å sørge for likebehandling og ikke-diskriminering av likekjønnede par. Til tross for at inngrepet var alvorlig for arbeidstakeren, måtte formålet med inngrepet anses nødvendig og inngrepet dermed forholdsmessig. Også siste klager hevdet at han på grunn av sin religiøse overbevisning var forhindret fra å

¹⁴⁷ Rundskriv I-4/2011

¹⁴⁸ Se avsnitt 102 flg.

gjennomføre sin arbeidsplikt.¹⁴⁹ Vedkommende nektet å gi likekjønnede par psyko-sosial rådgivning, og dette medførte at det ble igangsatt disiplinærvedtak mot ham. Domstolen fremholdt at hans nektelse var et uttrykk for hans religion og overbevisning, men at arbeidsgivers uttrykte formål var å tilby lik rådgivning til alle. Dermed ble konklusjonen også her at det ikke forelå krenkelse etter konvensjonen.

Avgjørelsen viser at tilretteleggingen fra arbeidsgivers side ikke kan gå på bekostning av ivaretagelsen av formålet med virksomheten. Særlig i de tilfeller hvor hensynet til arbeidstaker står mot hensynet til de virksomheten retter seg mot, må hensynet til arbeidstaker vike. Arbeidstaker må i disse tilfeller velge om han vil avslutte arbeidsforholdet, eller fortsette i virksomheten og rette seg etter arbeidsgivers pålegg.

Det er hittil gjort rede for utførelse av arbeid som ligger innenfor rammen av arbeidsavtalen. Dersom ordren ligger utenfor de arbeidsoppgaver som arbeidstaker i henhold til arbeidsavtale og forutsetninger for denne er ansatt til å utføre, er forholdet annerledes. Om en arbeidsgivers sanksjon er berettiget vil da komme an på om nektelsen medfører en begrunnet mistillit til arbeidstakers utførelse av arbeidet mer generelt.¹⁵⁰ Også i LB-2010 s.69877 var spørsmålet om avskjedigelsen var rettmessig på grunn av ordrenekt, men det gjaldt ikke nekting av å utføre selve arbeidsplikten. En professor hadde unnlatt å møte til samtaler med universitetsledelsen til tross for gjentatte henvendelser fra ledelsens side. Bakgrunnen for innkallingene var at professoren hadde rettet grov kritikk mot ledelse og kollegaer i skriv som var sendt både internt i virksomheten og eksternt. Det var gitt klart og tydelig uttrykk fra ledelsens side for at ytringene var uakseptable og skadelige, og at manglende oppmøte var brudd på hans plikter som arbeidstaker. Arbeidstaker selv ble ikke hørt med hans begrunnelse som var manglende tillit til at møtet ville medføre en tilfredsstillende løsning. Professoren påberopte seg EMK artikkel 10 og hevdet at hans kritiske ytringer var vernet. Han hadde i flere år forsøkt å få gjennomslag for sitt syn på faglige og administrative spørsmål uten å bli hørt. Etterlevelse av professorens

¹⁴⁹ Ibid avsnitt 107 flg.

¹⁵⁰ Se også Rt.1983 s.1004 (Børre Knudsen)

overbevisning og ytringer førte til samarbeidsproblemer, og pliktbruddet medførte lojalitetstvil. Lagmannsretten kom til at avskjedigelsen var berettiget etter tjenstemannslovens bestemmelser, og betydningen av EMK artikkel 10 ble derfor ikke vurdert.¹⁵¹ Det ble imidlertid kommentert i ankeomgangen til Høyesterett, se del 4.3.6.

Resultatet tilsier at ordrenektelse ikke nyter vern når arbeidstaker bryter lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. En sterk overbevisning røkkes ikke ved dette utgangspunkt. En kan spørre om retten ved å bygge på integritetsvernet ville kommet til en annen løsning. § 4-3 (1) er ikke nevnt og saken er løst etter oppsigelsesreglene. Arbeidstakers behov for vern er prekært i et tilfelle hvor arbeidsplikten medfører en krenkelse, og lojalitetsbruddet kan for arbeidstaker benyttes som virkemiddel for å bli hørt. Det ville imidlertid bero på en konkret vurdering hvor arbeidsgivers plikt til tilrettelegging måtte veies mot arbeidstakers klanderverdige forhold. I denne saken ville kanskje utfallet blitt det samme.

4.3.6 Retten til verbalt å ytre sin overbevisning

I Rt.1982 s.1729 var saken at en lektor ved en videregående skole ble avskjediget etter å ha kommet med uttalelser om jødeforfølgelser og rasespørsmål. Høyesterett kunne ikke prøve forvaltningskjønnet til arbeidsgiver (kommunen), men vurderte det faktiske og rettslige grunnlag for avgjørelsen. Vedtaket gjaldt hans skikkethet som lærer, og ikke grensene for den alminnelige ytringsfrihet. Saken viser at når ytringen av arbeidstakers overbevisning går på bekostning av hans utførelse av arbeidsplikten, vil han ikke nyte vern mot arbeidsgivers sanksjoner.

Professoren som ble avskjediget fra universitetet på grunn av ordrenekt hadde i tillegg kommet med det retten karakteriserte som utilbørlige ytringer om ledelsen og sine kollegaer. Høyesterett avviste anken, men bemerket generelt at til tross for at

¹⁵¹Anke over dommen ble avvist av Høyesteretts ankeutvalg i Rt.2011 s.1011 som åpenbart ugrunnet. Det er dermed grunn til å bygge på lagmannsrettens begrunnelse.

ytringsfriheten - og særlig den akademiske ytringsfriheten - er vid, går det en grense ved utilbørlige ytringer.¹⁵² Professoren hadde kommet med grove beskyldninger som manglet rot i virkeligheten, og når disse skadet virksomheten kunne de ikke nyte vern.

I forhold til integritetsvernet kan en spørre om slike ytringer i det hele tatt er beskyttelsesverdige. Å bli nektet muligheten for å fremme uriktige og krenkende påstander om andre kan neppe anses som en integritetskrenkelse. At den bygger på arbeidstakers overbevisning kan i den sammenheng ikke ha noen betydning. I saken Kalac mot Tyrkia, ble klageren avskjediget på grunnlag av hva nasjonale myndigheter anså som «fundamentalistiske synsmåter». EMD tok utgangspunkt i at ikke enhver handling som er motivert av religion eller overbevisning er beskyttet av artikkel 9.¹⁵³ De kom deretter til at det ikke forelå noe inngrep i klagerens tro eller overbevisning.

Fraværet av saker om arbeidstakers ytringer som ikke omhandler ytringer som anses grovt utilbørlige, kan tilsi at arbeidstaker nyter stor frihet til å komme med uttalelser som er uttrykk for ens overbevisning. Det kan imidlertid også være et utslag av at arbeidstakere som føler seg krenket faller ut av arbeidslivet uten oppsigelse.

¹⁵² Rt.2011 s.1011

¹⁵³ Se avsnitt 27

4.4 Integritetsvernet utenfor arbeidet

4.4.1 Innledning

Utgangspunktet er klart: forhold utenfor arbeidet er i utgangspunktet utenfor arbeidskontrakten og dets rammer, og dermed faller det også i utgangspunktet utenfor arbeidsgivers styringsrett. At arbeidstaker har full disposisjonsrett over egen fritid gjelder som et generelt prinsipp.¹⁵⁴ Allikevel har saker som omhandler ytringer på sosiale medier utenfor arbeidstiden medført konsekvenser for arbeidsforholdet. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det bekreftet at «arbeidstaker har ytringsfrihet som enhver annen borger».¹⁵⁵ Styringsretten er i utgangspunktet begrenset til det som er nødvendig for oppfyllelse av arbeidsavtalen. I de tilfeller hvor arbeidsgiver kan gripe inn, er det fordi arbeidstakers handlinger berører forhold innenfor arbeidsavtalens rammer. Integritetsvernet i aml § 4-3 (1) bør da gi tilsvarende beskyttelse.

4.4.2 Retten til å ytre seg på sosiale medier

Retten til å leve ut den du er privat, selv om det kan bli synlig for andre og herunder også arbeidsgiver, er i utgangspunktet en del av den alminnelige ytringsfriheten som ethvert individ er beskyttet av, jf. grl § 100 og EMK artikkel 10. Arbeidsgivers innblanding berører den enkeltes integritet og krever særlig begrunnelse. Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver er en slik særskilt begrunnelse som setter begrensninger for hvor frie arbeidstakers ytringer kan være.¹⁵⁶

I en sak fra 2013 fikk arbeidstakers bruk av sosiale medier store konsekvenser. Den unge kvinnen som blogget om arbeidsplassen var ansatt i Transcom AS og hadde jobbet der i to år med utelukkende positive tilbakemeldinger da hun ble innkalt til drøftingsmøte med

¹⁵⁴ Jakhelln (1984)

¹⁵⁵ NOU 2004:5 s.445

¹⁵⁶ Rt.1982 s.1729 og Rt.2011 s.1011. Se også Jakhelln (1984)

ledelsen.¹⁵⁷ Bakgrunnen for møtet var at hun på sin personlige blogg og på sin Facebook-profil hadde postet bilder fra arbeidsplassen hvor firmaets logo var synlig. Videre hadde hun i en statusmelding skrevet noe som kunne oppfattes sarkastisk om en av Transcom sine kunder. Det forelå heller ikke her noe internt reglement som regulerte arbeidstakeres bruk av sosiale medier. Arbeidstakeren ble sagt opp uten advarsel.

Rettslig utgangspunkt her er den alminnelige ytringsfriheten. Arbeidstaker kan ut fra denne fritt ytre seg om jobben på sosiale medier. Inngrep kan imidlertid aksepteres dersom ytringene har fått negativ betydning for virksomheten. Offentliggjorte sarkastiske utsagn om arbeidsplassen kan nok medføre at arbeidsgiver tviler på arbeidstakers lojalitet. Selv om ytringene var private og ikke rettet mot virksomheten, har den en slik forbindelse at arbeidsgivers innblanding etter omstendighetene kan være legitime. I denne saken var utsagnet uheldig, men det kunne neppe være tale om ytringer av så alvorlig karakter som de tidligere omtalt som «utilbørlige». Arbeidsgivers reaksjon må derfor anses som et inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet.

Spørsmålet er så om inngrepet var lovlig og nødvendig. Det er noe uklart hva som var arbeidsgivers formål med reaksjonen, men det legges til grunn at det var for å verne virksomhetens rykte. Dette må anses som et legitimt formål. Spørsmålet er så om det er nødvendig. Om arbeidsgiver kunne gripe inn beror etter dette på en interesseavveining mellom arbeidstakers integritet og arbeidsgivers behov for å verne om virksomhetens profil og omdømme. Det må være et vesentlig moment i vurderingen at arbeidsgiver ikke har gitt advarsel, og at forholdet ikke var regulert i arbeidsreglementet. At arbeidsgivers reaksjon var uventet må også få betydning. Reaksjonen synes her ikke proporsjonal med formålet. Arbeidstaker var uten mulighet til å korrigere sin atferd for å unngå arbeidsgivers reaksjoner. Videre er det ikke påvist fra arbeidsgivers side at arbeidstakers handlinger faktisk hadde en negativ innvirkning på virksomheten, eller stod i fare for å ha det. Resultatet ble at arbeidsgiver urettmessig la vekt på forhold som ikke hadde sammenheng med arbeidsforholdet, eller i tilstrekkelig grad berørte virksomheten.

¹⁵⁷ Nettavisen 25.januar 2012

I en annen sak, fra 2012, hadde en barnehageansatt postet et bilde av seg selv på Facebook iført utringet singlet etter en silikonoperasjon.¹⁵⁸ Arbeidsgiver mente at bildet var upassende fordi arbeidstakeren hadde flere av barnehagebarnas foreldre som venner. Det ble reagert med skriftlig advarsel og krav om at bildet ble fjernet. Bildet er en form for ytring som i utgangspunktet er beskyttet. Ytringen hadde heller ikke her isolert sett noen sammenheng med arbeidet. Det kan derfor ikke være tvilsomt at arbeidsgivers reaksjon medførte et inngrep, og at inngrepet for å være rettmessig krever særlig begrunnelse, jf artikkel 10 (2).

Både arbeidsgivers manglende tiltro til at arbeidstakeren anerkjente de verdier arbeidsgiver vektla, og hensynet til barnehagens rykte, kan anses som saklige begrunnelser for en reaksjon fra arbeidsgiver. Ønsket om å beskytte arbeidsplassen er berettiget. Samtidig skal det vektige grunner til for å påvise at ytringen i dette tilfellet virker negativt på barnehagen. Bildet kan isolert sett ikke anses som støtende eller krenkende, og den viste - i motsetning til forrige sak - ingen forbindelse mellom arbeidstaker og arbeidsplassen. Verken arbeidsavtalen eller arbeidsreglementet regulerte slike forhold, slik at reaksjonen også her kom uventet på arbeidstaker. Lojalitetsplikten kan dermed ikke anses brutt. Det fremkom heller ikke reaksjoner fra foreldre eller kollegaer i etterkant av postingen. Arbeidsgiver berørte her arbeidstakers rett til å vise hvem hun var privat, og et inngrep bærer preg av sensur. Den skriftlige advarselen, og kravet om å fjerne bildet, fremstår etter dette som uberettiget. Arbeidsgiver burde her ha ivare tatt arbeidstaker på en annen måte.

Den siste saken som skal vurderes, er barneskolelæreren som ble sagt opp etter blant annet å ha uttrykt Breivik-sympati på Facebook.¹⁵⁹ Læreren hadde skrevet innlegg som «håper AP atter setter ut AUF-ere på Utøya i året som kommer, og at året byr på en ny flott jakt sesong der ute» og «godgutt [Breivik] gjør en god figur på TV». I tillegg kom det frem at læreren brukte fritiden til å lage filmer med ekstremvold og voldtekter. Da skolen

¹⁵⁸ Nettavisen 5.januar 2012

¹⁵⁹ Dagbladet 10.februar 2012

ble oppmerksom på lærerens ytringer og aktiviteter, ble han straks suspendert. Begrunnelsen var blant annet at fritidssystemene her rokket ved folks retts- og moralfølelse. Videre var det av betydning at lærerrollen innebærer å være et forbilde for elevene.

Også her er ytrings- og overbevisningsfriheten det klare utgangspunkt. Høyesterett har uttalt at det ikke er adgang til å fjerne arbeidstakere på grunn av deres politiske meninger.

«Uansett om disse fortøner seg som ekstreme på høyre eller venstre fløy, og uansett om flertallet av de øvrige ansatte måtte finne meningene uforståelige, rystende eller frastøtende, ville en slik aksjon være i strid med grunnleggende rettsprinsipper i Norge».¹⁶⁰

At ytringene rokker ved folks moralfølelse, er dermed ikke en god nok begrunnelse. Dette var situasjonen i en tingrettssak fra 2006.¹⁶¹ En arbeidstaker ble sagt opp etter å ha stått frem som medlem av organisasjonen Vigrid. Arbeidsgivers begrunnelse var blant annet at arbeidstakers medlemskap kunne virke negativt på arbeidsmiljøet og virksomhetens profil. Tingretten viste til utgangspunktet i norsk rett, og uttalte at «unntak fra dette utgangspunkt kan tenkes der slike meningsytringer får direkte betydning for virksomheten». Det var arbeidsgiver som hadde bevisbyrden for å godtgjøre at medlemskapet hadde en slik effekt, og dette var ikke dokumentert. Arbeidstaker var telefonselger og hadde aldri verken internt eller utadrettet gitt uttrykk for sine holdninger. Han hadde utført arbeidet tilfredsstillende og uten klager fra kollegaer. Den reelle begrunnelsen for oppsigelsen var dermed medlemskapet isolert sett, og tingretten kom til at oppsigelsen var usaklig og ugyldig.

Det grunnleggende spørsmålet er om vurderingen av arbeidstakers egnethet til jobben er endret som følge av arbeidstakers ytringer og handlinger, eller om arbeidstakers rett til å ytre sin overbevisning her bør nyte vern. Saken om læreren skiller seg fra Vigrid-saken nettopp på grunn av de ulike arbeidstakerrollene. En lærers verdisyn vil ha større betydning

¹⁶⁰ Uttalelsen er fra Rt.1979 s.770, men ut fra forarbeidene til den nye grl § 100, kan det legges til grunn at utgangspunktet er like urokkelig i dag. Se også Rt.2011 s.1011.

¹⁶¹ TLARV-2006-22069

enn en telefonselgers, fordi læreren i større grad har direkte mellommenneskelig kontakt og arbeider selvstendig og kreativt. Skoleledelsen har en sterk interesse i å sørge for at lærere innehar skolens uttrykte verdisyn og viser respekt for elevene. Dette betyr ikke at læreren må mene det samme som ledelsen, men at de sentrale verdiene arbeidet bygger på er de samme. Høyesterett har uttalt om ytringsfriheten at grl § 100 og EMK artikkel 10 gir

«...svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt i mot».¹⁶²

I denne sak er det imidlertid ikke tale om faglige og administrative oppfatninger, men ytringer som uavhengig av arbeidet anses krenkende mot en gruppe mennesker. Høyesterett uttalte videre at

«Ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed».

Lærerens ytring var her ekstrem fordi den gav uttrykk for en underkjennelse av barns verdi. Det kan ikke være tvilsomt at slike ytringer sår tvil om arbeidstakers evne til ivareta skolens og barnas interesser. At læreren også har en oppdragerfunksjon må innebære en skjerpelse av kravene som stilles. Dersom elevene var eldre kunne en argumentere for at påvirkningsmuligheten var mindre, og at elevene selv kunne foreta en kritisk vurdering av lærerens standpunkter. Allikevel er det antakelig tale om en så ekstrem ytring at den ikke nyter vern etter EMK artikkel 10 eller grl § 100. Dersom integritetsvernet skal rekke lenger, kan det medføre en krenkelse av andres rettigheter og friheter. Formålet med § 4-3 (1) er å verne arbeidstaker mot krenkelser fra arbeidsgiver, ikke å beskytte arbeidstakers rett til ved sin overbevisning å krenke andre.

¹⁶² Rt.2011 s.1011

4.5 Oppsummering av styringsrettens rekkevidde

Integritetsvernet begrenser arbeidsgivers styringsrett, også når pålegg og instruksjoner er saklig begrunnet. Hvilke hensyn som veier tyngst beror imidlertid på en interesseavveining og en forholdsmessighetsvurdering. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder der arbeidstaker har en sterk overbevisning og arbeidsgivers begrunnelse for inngrep ikke overstiger arbeidstakers behov for vern. Allikevel ikke slik at arbeidstaker kan bryte arbeidsplikten. Praksis viser at arbeidstaker videre har vanskelig med å nå frem dersom overbevisningen ikke kan forankres i en etablert religion, og i tilfeller hvor formålet med virksomheten - eller de virksomheten retter seg mot - begrunner inngrep. I saker om verbale ytringer viser praksis at arbeidstaker generelt nyter et sterkt vern. Arbeidsgivers styringsrett går imidlertid foran når arbeidstakers ytringer er grovt utilbørlige, og således må begrenses av hensyn til andre legitime formål.

Unntaksvis kan arbeidsgiver være berettiget til å gripe inn også overfor ytringer foretatt på arbeidstakers fritid. At arbeidsgiver finner arbeidstakers ytringer uønsket eller uheldig isolert sett, er ikke nok til å gripe inn. Arbeidsgiver må påvise at arbeidstakers private ytring påvirker virksomheten. Dersom identifikasjon mellom den private ytring og arbeidsplassen kan påvises, og ytringen i tillegg stiller virksomhetens rykte og profil i et dårlig lys, kan arbeidsgiver ha et reelt behov for å gripe inn. Det må imidlertid være tale om skadelige ytringer eller ytringer som medfører at arbeidstaker fremstår klart uegnet for å utføre arbeidet. Den subjektive vurderingen av arbeidstakerrollen, type arbeid, og arbeidstakers lojalitetsplikt, kan ha betydning for hvilke ytringer som i den enkelte sak anses skadelige.

5 Gir vernet reell beskyttelse?

Oppgavens spørsmål blir etter dette om lovgiver har oppnådd det som var tiltenkt med integritetsvernet. Krenkelse av integritet er gjerne den bakenforliggende årsak til at en arbeidskonflikt oppstår. Ordet integritet blir som nevnt tidvis anført av partene i saker for domstolene, men sjeldent nevnt i premissene i dommene. Fordi Høyesterett ikke har tolket den nye bestemmelsen, er rekkevidden usikker. Det ble i forarbeidene til 2005-loven bemerket at bestemmelsene som omfatter de psykososiale forholdene i arbeidssituasjonen er vage og kanskje vanskelige å håndheve. Dette er også en forklaring på hvorfor det foreligger lite rettspraksis. Et mål med 2005-loven var en styrking, tydeliggjøring og opprydding av lovverket på området for psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.¹⁶³ Arbeidslivslovutvalget uttalte videre at det var behov for en tydeliggjøring og presisering av arbeidsgivers plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet for arbeidstakerne, og disse forhold ble vektlagt.¹⁶⁴

Dersom Arbeidstilsynets rådgivning blir benyttet effektivt, kan få saker i rettspraksis tyde på at integritetsvernet virker preventivt. Oppsigelsesakene kan imidlertid tyde på et manglende preventivt vern. Lite rettspraksis kan også være forårsaket av at arbeidstaker gir etter for arbeidsgivers styringsrett, selv om det i utgangspunktet var en plikt til tilrettelegging fra arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at en oppsigelse/avskjed er saklig begrunnet. Når det gjelder spørsmålet om det foreligger en krenkelse vil antakelig bevisbyrden påhvile arbeidstaker. Særlig den subjektive vurderingen kan vanskelig motsies av arbeidsgiver, og det må derfor være opp til arbeidstaker å godtgjøre at det for vedkommende oppleves som en krenkelse. Bevisbyrden for at inngrep er saklig begrunnet påhviler imidlertid arbeidsgiver. Videre må vernet medføre at arbeidsgiver tar påstanden i betraktning og vurderer muligheten for å tilrettelegge etter arbeidstakers behov.

¹⁶³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.63

¹⁶⁴ NOU 2004:5 s.536

De supplerende vern kan tyde på begrenset behov for et selvstendig integritetsvern. Oppsigelsesvernet kan fungere som beskyttelse av arbeidstakers integritet, men det kan også bli underordnet holdt opp mot hensyn til virksomheten og hensynet til arbeidsmiljøet for de gjenværende arbeidstakere. I en del tilfeller gir også diskrimineringsvernet tilstrekkelig beskyttelse, og i noen tilfeller kan religionsfriheten og ytringsfriheten virke på selvstendig grunnlag. Henvisningen til menneskerettighetene medfører imidlertid at drøftelsene blir konsentrert rundt disse rettighetene og grensene for dem.

Religionsfriheten og overbevisningsfriheten står sterkt i norsk rett, men må som vist ovenfor tåle begrensninger av hensyn til virksomheten og de virksomheten retter seg mot. Lovfestingen av integritetsvernet tilsier at det skal ha selvstendig betydning. Det er derfor i utgangspunktet grunn til å tolke integritetsvernet videre enn hva som følger av menneskerettighetene, særlig når det gjelder plikt til individuell tilrettelegging. Også integritetsvernet har imidlertid en yttergrense. Lovgiver har ikke gitt uttrykk eller støtte for et ubegrenset vern, og dette illustreres også i sakene om arbeidstakers ytringer og konsekvensene av disse. Heller ikke integritetsvernet er ment å verne mot ytringer som grovt krenker andre.

Både den flerkulturelle utviklingen og bruken av sosiale medier de senere år har gitt utfordringer, og medfører nye uavklarte rettslige spørsmål i arbeidsforhold. Vernet i aml § 4-3 (1) kan benyttes for å tydeliggjøre arbeidstakers overbevisnings- og ytringsfrihet, og arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge. Det har også i etterkant av 2005-loven vært foreslått å utvide arbeidstakervernet med en lovfestet individuell rett til tilrettelegging.¹⁶⁵ På bakgrunn av drøftelsene mener jeg det fortsatt er behov for en styrking av vernet. Det tradisjonelle synet på styringsretten medfører at arbeidstaker må ha sterke grunner for å kunne kreve tilrettelegging. Særlig utfordrende vil det være for arbeidstakere som har en spesiell overbevisning. Lovens rammer tilsier at arbeidstaker i utgangspunktet kan ha krav på tilrettelegging, men innarbeidet praksis kan medføre at arbeidsgiver allikevel avviser arbeidstakers ønske.

¹⁶⁵ Hotvedt (2012) s.179

6 Avsluttende betraktninger

Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser har gjennomgått en lang utvikling med stadig sterkere vern av arbeidstaker. Vernet av arbeidstakers integritet er av de nyeste bestemmelser som medfører begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Aml § 4-3 (1) skal beskytte arbeidstakers egenverd og ukrenkelighet, og arbeidsgivers mål for tilretteleggingen i lys av § 1-1a) er å gi arbeidstaker full trygghet mot psykiske skadevirkninger. Lovgiver har gitt klart uttrykk for at vernet skulle ha en generell rekkevidde, men sier lite om innholdet i vernet. Saker i media viser at det er et reelt behov for vern. Lite rettspraksis kan imidlertid tyde på at integritetsvernet ikke har det beskyttelsesnivå som var ønskelig fra lovgivers side.

Spørsmålene behandlet ovenfor viser at rekkevidden av integritetsvernet holdt opp mot styringsretten, beror på en interesseavveining og en forholdsmessighetsvurdering. Ulike arbeidstakerroller medfører videre ulike terskler for hva som kan forventes av frihet for arbeidstaker, og tilrettelegging fra arbeidsgiver. Dersom arbeidsgivers restriksjoner er saklig begrunnet, er det et spørsmål om rekkevidden av arbeidsgivers omsorgs- og tilretteleggingsplikt. Praksis kan tyde på et for lite fokus på integritetsvernet fra arbeidsgivers side. Ved en nærmere presisering og avklaring av vernets rekkevidde vil ventelig arbeidsgiver lettere unngå konflikter og arbeidstakers opplevelse av helhet og mening i arbeidet øke. Det er som nevnt påvist en sammenheng mellom ivaretagelsen av arbeidstakers integritet og lavt sykefravær. Økt fokus på arbeidstakers integritet vil dermed være lønnsomt for begge parter.

Et utvidet vern av arbeidstaker medfører at styringsretten blir tilsvarende begrenset. Det er omdiskutert hvor ønskelige begrensningene er.¹⁶⁶ Det er imidlertid argumentert for at styringsretten allikevel *er* vid.¹⁶⁷ Et integritetsvern må nødvendigvis gjøre inngrep i styringsretten dersom den skal være reell, og arbeidstakers behov for vern er stadig i fokus.

¹⁶⁶ Se Fougner (2007)

¹⁶⁷ Se Carlstedt (2008) s.219-222

7 Referanser

Lover

Grunnloven	Kongeriget Norges Grundlov av 17. mai 1814
Arbeidervernloven	Lov om arbeidervern av 19.juni 1936 nr.8
Abortloven	Lov om svangerskapsavbrudd av 13.juni 1975 nr.50
Arbeidervern- og arbeidsmiljøloven	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 4. februar 1977 nr.4 [OPPHEVET]
Likestillingsloven	Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978 nr.45
Tjenestemannsloven	Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4.mars 1983 nr.3
Menneskerettsloven	Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21.mai 1999 nr.30
Arbeidsmiljøloven (aml)	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr.62
Diskrimineringsombudsloven	Lov av 10.juni 2005 nr.40

Diskrimineringsloven	Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. av 3. juni 2005 nr.33
Endringslov	Lov av 6.januar 1995 nr.2 om endringer i arbeidsmiljøloven
Forskrifter og tariffavtaler	
Forskrift	<i>Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning</i> av 6. Desember 2011 nr.1355. Lastet ned 01.02.13 fra http://www.lovdatabasen.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20111206-1355.html
Rundskriv I-4/2011	<i>Om reservasjon for leger i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.</i> Lastet ned 12.03.13 fra http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/rundskriv/2011/i-42011-adgang-for-leger-i-den-kommunale.html?id=661801
Hovedavtalen i Staten	2013-2015. Lastet ned 07.03.13 fra http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Arbeidsgiverpol/Hovedavtalen_2013-2015.pdf
Hovedavtalen LO-NHO	Lastet ned 07.03.13 fra http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtale/Hovedavtalen_FERDIG.pdf

Forarbeider

NOU 1992:20	Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle
NOU 2009:1	Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunnet
NOU 2010:1	Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet
NOU 2013:1	Det livssyns åpne samfunn
Ot.prp.nr.31 (1935)	
Ot.prp.nr.50 (1993-1994)	Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp.nr.49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Innst.O.nr.2 (1994-1995)	Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Innst.S.nr.270 (2003-2004)	Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om endring av Grunnloven §100

Rettspraksis fra norske domstolene

Høyesterett

	Rt.2003 s.359
Rt.1952 s.1217 To mistenkelige personer	Rt.2003 s.1614
Rt.1982 s.1729	Rt.2004 s.878
Rt.1983 s.1074 Børre Knudsen	Rt.2005 s.513 Pornotitting i arbeidstiden
Rt.1971 s.310	Rt.2005 s.833
Rt.1977 s.902	Rt.2008 s.856 Theatercafedommen
Rt.1979 s.770	Rt.2009 s.265 Muhammed-tegningene
Rt.1990 s.607	Rt.2009 s.1465 Senvaktdommen
Rt.1991 s.616 Gatekjøkkenkjennelsen	Rt.2010 s.845
HR-1992-714-k	Rt. 2011 s.74
Rt.1997 s.580	Rt.2011 s.1011 Professor
Rt.1997 s.1983	
Rt.2000 s.616 Nøkk-dommen	Lagmannsrettsavgjørelser
Rt.2000 s.2047 Valgrett	LB-2006-80450
Rt.2000 s.996 Bøhler	LG-2010-4667
Rt.2000 s.1811 Finanger I	LB-2010-69877 Nedkvitne
Rt.2001 s.418 Kårstø	LH-2011-81291
Rt.2001 s.668	LB-2012-8687
Rt.2001 s.1006 KRL-saken	
Rt.2001 s.1589 Nedlasting av musikkfiler	Tingrettsavgjørelser
Rt.2002 s.557	TLARV-2006-22069

Internasjonale dommer

Den europeiske menneskerettskommisjonen

Ahmad mot Storbritannia DR 22, 12.mars 1981

Den europeiske menneskerettsdomstolen

Knudsen v. Norway The european court of human rights,
Strasbourg, 8.mars 1985

Campbell and Cosans v. The United Kingdom The european court of human rights,
Strasbourg, 25.02.1982

Kokkinakis v. Greece The european court of human rights,
Strasbourg 25.05.1993

Kalac v. Turkey The european court of human rights,
Strasbourg, 01.07.1997

Buscarini and others v. San Marino The European court of human rights,
Strasbourg, 18.02.1999

Dahlab v. Switzerland The european court of human rights,
Strasbourg, 15.02.2001

Francesco Sessa v. Italy The european court of human rights,
Strasbourg, 24.09.2012

Kurtulmus v. Turkey

The european court of human rights,
Strasbourg 24.01.2006

Leyla Sahin v. Turkey

The european court of human rights,
Strasbourg, 10.11.2005

Skugar and others v. Russia

The european court of human rights,
Strasbourg, 03.12.2009

Eweida and others v. United Kingdom

The european court of human rights,
Strasbourg, 15.01.2013

Forvaltningsavgjørelser

Likestillings- og diskrimineringsombudet

LDO 08/334 Kristen bryggeri

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

LDA 2009-28 Oppsigelse pga hijab

LDA 2010-42 Bukseskjørtsaken

LDA 2010-8 Hijab i politiet

Juridisk litteratur

- Aall, Jørgen *Rettsstat og menneskerettigheter*. 2.utgave. Oslo, 2004
- Aarli, Ragna *Vern av «privatlivets fred»*. I: Tidsskrift for Rettsvitenskap 2005 Årg. 118, h. 4/5 [s. 525]
- Arbeidstilsynet *Arbeidsmiljø og integritet*. I: Arbeidervern. Av Asbjørn Grimsmo. Lastet ned fra <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=89670> [sitert 13.04.13]
- Berg, Paal *Arbeidsrett*. Oslo, 1930
- Bertelsen, Tor Ehlers *EMK. Kommentarer til bestemmelsene om individets rettigheter og friheter*. Oslo, 2011
- Boe, Erik *Innføring i juss – Juridisk tenkning og rettskildelære*. Oslo, 1996
- Borvik, Bjørnar *EMK artikkel 8 og vernet mot ærekrenkingar*. Oslo, 2003
- Carlstedt, Cecilie *Fleksibilitet i arbeidsforhold. Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold*. I: Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 3 2008 [s. 89-231]
- Coll, Line *Bli retten til personlig integritet på arbeidsplassen krenket ved arbeidsgivers innsyn i virksomhetsrelatert e-post?* I: Arbeidsrett vol 3 nr.3 2006
- Dege, Jan Tormod *Arbeidsgivers styringsrett. Bind 1*. Oslo, 1995
- Domstolsadministrasjonen *Bruk av religiøst og politisk betingede plagg og symboler i domstolene*. Høringsnotat 20.august 2009
- Eckhoff, Torstein *Rettskildelære*. 5.utgave ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2001
- Eggen, Kyrre *Ansattes yringsfrihet*. Det 38. nordiske Juristmøte 2008 [s 123-141]
- Evju, Stein *Arbeidsrett. Utvalgte artikler 2001-2010*. Oslo, 2010

- Evju, Stein *Styringsrett og restkompetanse. I: Arbeidsrett 01-02/2010*
- Evju, Stein *Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten. I: Arbeidsrett 03-04/2011*
- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del. Bergen, 1997*
- Fliflet, Arne *Grunnloven. Kommentartutgave. Oslo, 2005*
- Fougner, Jan *Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt. I: Arbeidsrett nr.4 2007 [s.126]*
- Fougner, Jan og Holo, Lars *Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave. Oslo, 2006*
- Hotvedt, Marianne Jenum *Utvikling eller brudd? Når diskrimineringsvern møter arbeidstakervern. I: Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 6 [s.141-186]*
- Høgberg, Benedikte Moltumyr *Strekker EMKs individvern seg utover det som følger av tilsvarende bestemmelser i Grunnloven? Jussens venner 2010 [s.68-84]*
- Høstmælingen, Njål *Internasjonale menneskerettigheter. Oslo, 2003*
- Høstmælingen, Njål *Internasjonale menneskerettigheter. 2.utgave. Oslo, 2012*
- Jakhelln, Henning *Legers adgang til bierverv. I: Tidsskrift for den norske lægeforening 1983 s.2070 flg. 1984*
- Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten. 4.utgave. Oslo, 2006*
- Jakhelln, Henning m.fl. (Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth) (red.) *arbeidsrett.no - kommentarer til arbeidsmiljøloven. 3.utgave. Oslo, 2011*
- Kierulf, Anine *Hvilken rolle spiller Grunnloven § 100 i Høyesteretts ytringsfrihetspraksis? I: Lov og rett 03/2012 [s.131-150]*
- Kjærstad, Håvard *Forvaltningspraksis som rettskilde – belyst med praksis fra ett eller flere forvaltningsområder. I: Jussens venner 03/2003*

- Likestillings- og
diskrimineringsombudet
- Religion på arbeidsplassen. Håndbok for arbeidslivet.*
Lastet ned fra <http://www.ldo.no/Documents/10-01-27%20Religionshåndbok.pdf> [sitert 15.03.13]
- Lundquist, Lennart
- Demokratins vaktare i ekonomismens samhalle. Etik til debat : verdier og etik i den offentlige forvaltning*
Jurist- og Økonomforbundet 2001
- Pedersen, Harald
- Arbeidsmiljøloven § 12 og psykososialt arbeidsmiljø.*
Oslo, 2002
- Pettersen, Børre og
Sønsteli Johansen, Atle
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) – med kommentarer.* 4.utgave.
Oslo, 2010
- Sønsteli Johansen, Atle og
Stueland, Einar
- Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis.* 1.utgave.
Oslo, 2011
- Ulfstein, Geir og
Føllesdal, Andreas
- Den europeiske menneskerettighetsdomstolen og Høyesterett – uavhengighet og demokratisk kontroll i:*
Engstad, Nils Asbjørn, Frøseth, Astrid Lærdal og Tønder, Bård (red.) *Dommernes uavhengighet. Den norske Dommerforening 100 år.* Bergen, 2012
- Weltzien, Kurt
og Reinholdt, Heidi S
- Pornotitting i arbeidstiden – en kommentar til Rt. 2005 side 513 i: Arbeidsrett vol 3 nr. 2 2006*
[s. 105-114]

Nettsteder

- Henning Jakhell mfl. (red): www.arbeidsrett.no
arbeidsrett.no (nettversjonen)
- Norsk rettspraksis er hentet fra www.lovdato.no
- Norske forarbeider er hentet fra www.regjeringen.no
- Dommer fra den internasjonale menneskerettsdomstolen i Strasbourg <http://hudoc.echr.coe.int>
- Ordboksøk, UiO http://www.dokpro.uio.no/ordboksoek_retro.html

Nyhetssaker:

Krevde Facebook-bilde fjernet etter plastisk operasjon. Nettavisen, 5.januar 2012

<http://www.nettavisen.no/nyheter/article3303266.ece> [Sisert 27.03.13]

Nevnte arbeidsplassen i blogg – fikk sparken. Nettavisen, 25.januar 2012

<http://www.nettavisen.no/nyheter/article3318801.ece> [Sisert 18.02.13]

Barneskolelærer støtter Breivik på Facebook. Dagbladet, 10.februar 2012

http://www.dagbladet.no/2012/02/10/nyheter/terror/anders_behring_breivik/innenriks/terro_rangrepet/20162095/ [Sisert 01.04.13]

Niqab på norsk. Brennpunkt, vist 12.februar 2013

<http://tv.nrk.no/serie/brennpunkt/mdup11000113/12-02-2013> [Sisert 18.02.13]

Universitetsprofessor mistet flyet fordi drosjesjåføren skulle be. NRK, 14.februar 2013
<http://nrk.no/nyheter/distrikt/ostlandssendingen/1.10912388> [Sitert 14.02.13]

Friidrettsjente (19): Hvorfor må vi vise lår og mage? Verdens Gang, 5.mars 2013
<http://www.vg.no/sport/friidrett/artikkel.php?artid=10101057> [sitert 08.03.13]

SV sier ja til politi-hijab. Verdens Gang, 17.mars 2013
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/norsk-politikk/artikkel.php?artid=10114814> [sitert 18.03.13]

-Jeg måtte velge mellom jobb eller hijab. Stavanger Aftenblad 15.april 2013
<http://www.aftenbladet.no/nyheter/lokalt/stavanger/--Jeg-matte-velge-mellom-jobb-eller-hijab-3158870.html>