

UiO • **Det juridiske fakultet**

# Ansattes ytringsfrihet i sosiale medier

Med særlig fokus på forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Kandidatnummer: 505

Leveringsfrist: 25. april 2014

Antall ord: 17 916



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1	Tema .....	1
1.2	Oppgavens hovedproblemstilling og oppbygning .....	2
1.3	Avgrensninger.....	3
1.4	Begrepsavklaringer .....	4
1.4.1	Ytringsfrihet .....	4
1.4.2	Sosiale medier .....	4
1.5	Rettskilder og metode .....	4
1.5.1	Den europeiske menneskerettskonvensjon.....	5
1.5.2	Svensk og dansk retts- og voldgiftspraksis .....	7
<b>2</b>	<b>YTRINGSFRIHET .....</b>	<b>9</b>
2.1	Innledning .....	9
2.2	Grunnloven § 100 .....	10
2.2.1	Bestemmelsens anvendelse i arbeidsforhold .....	10
2.2.2	Hensynene bak Grunnloven § 100.....	13
2.2.3	Nærmere om grunnlovsvernet .....	14
2.2.4	Distinksjoner av betydning for grunnlovsvernet .....	19
2.3	Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10 .....	23
2.3.1	Bestemmelsens anvendelse i arbeidsforhold .....	23
2.3.2	Nærmere om menneskerettighetsvernet .....	24
<b>3</b>	<b>ARBEIDSRETTLIGE GRUNNLAG SOM BEGRENSER</b>	
	<b>YTRINGSFRIHETEN .....</b>	<b>26</b>
3.1.1	Styringsrett .....	26
3.1.2	Arbeidsavtalen .....	27
3.1.3	Lojalitets- og troskapsplikt .....	29
<b>4</b>	<b>LOJALITETSPLIKT .....</b>	<b>30</b>
4.1	Grunnlag og begrensninger.....	30
4.2	Hensynene bak lojalitetsplikten .....	31

4.3	Hvem lojalitetsplikten retter seg mot .....	32
4.4	Den nærmere vurderingen: avveiningen mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten ...	32
4.5	Særtrekk ved sosiale medier .....	33
4.6	Lojalitetsvurderingen .....	34
4.6.1	Skadepotensialet .....	34
4.6.2	Innhold.....	37
4.6.3	Ytringens form.....	43
4.6.4	Faren for identifikasjon .....	45
4.6.5	Stilling .....	49
4.6.6	Adressat .....	51
4.6.7	Ubetenksomhet .....	56
4.6.8	Hensikt.....	57
<b>5</b>	<b>SVERIGE SOM MODELL FOR ANSATTES YTRINGSFRIHET?.....</b>	<b>59</b>
<b>6</b>	<b>KONKLUSJON.....</b>	<b>62</b>
	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>65</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema

Denne masteroppgaven gir en fremstilling av grensene for arbeidstakeres ytringsfrihet i sosiale medier. Særlig redegjør oppgaven for begrensningene lojalitetsplikten oppstiller i slike tilfeller.

Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet. Et økende antall mennesker ytrer seg gjennom sosiale medier. Dette gjelder også arbeidstakere. Ansatte har som andre individer rett til å ytre seg. Selv om arbeidstakere har ytringsfrihet, medfører arbeidsforholdet visse innskrenkninger for hva ansatte kan uttale seg om, både i sosiale medier og ellers.

Arbeidstaker er part i et kontraktsforhold med arbeidsgiver. Kontraktsforholdet pålegger ansatte en plikt til å forholde seg lojalt overfor arbeidsgivers interesser. For å overholde sine forpliktelser overfor arbeidsgiver, kan arbeidstaker bli nødt til å avstå fra enkelte ytringer. Ytringsfriheten og arbeidsrettslige forpliktelser kan derfor komme i konflikt med hverandre. Det må følgelig tas stilling til hvordan grensen mellom ytringsfriheten og forpliktelser som følger av arbeidsforholdet skal trekkes.

Flere saker den siste tiden viser at denne grensedragningen kan by på tvil når ansatte ytrer seg i sosiale medier. Høsten 2013 ble en politimann i Hedmark avskjediget etter uttalelser på Facebook. På sin åpent tilgjengelige Facebook-side, hvor han hadde et profilbilde av seg selv i politiuniform, kalte han Jens Stoltenberg et krapyl. Videre hadde han ved tre anledninger publisert vitser som ble karakterisert som rasistiske. Han fikk tilbake jobben våren 2014 etter vedtak fra tilsetningsrådet, men fikk en skriftlig tilrettevisning.<sup>1</sup> Saken viser at mediene stiller store krav til brukerne, spesielt fordi personers private og profesjonelle identitet kan flyte sammen.

Den utstrakte bruken av sosiale medier illustrer at mediene er blitt en ny praktisk arena der det kan oppstå konflikter mellom våre plikter som arbeidstakere og rettigheter som individer. Facebook er per i dag det mest populære mediet i Norge. 2,2 millioner nordmenn er innom

---

<sup>1</sup> Glomdalen (2014)

Facebook hver dag.<sup>2</sup> LinkedIn har over 925.000 norske brukere, mens Twitter har nesten 825.000 brukere registrert i Norge.<sup>3</sup> En nordmann på Twitter har i snitt 134 følgere og 11 % bruker tjenesten ukentlig.<sup>4</sup>

Ansattes bruk av sosiale medier reiser nye rettslige problemstillinger som i liten grad har vært gjenstand for behandling i Norge. En slik problemstilling, er hvordan grensene for ansattes ytringsfrihet skal fastlegges når ytringer fremsettes i slike medier. Spørsmålet er viktig fordi en overtredelse av arbeidsrettslige forpliktelser kan få alvorlige konsekvenser for ansatte. Videre er arbeidsgiver forhindret fra å gripe inn mot ytringer som er vernet av ytringsfriheten. Grensen er derfor av stor interesse for begge parter i arbeidsforholdet. I det følgende vil jeg derfor undersøke hvilke begrensninger som gjelder for ansattes ytringsfrihet i sosiale medier.

## **1.2 Oppgavens hovedproblemstilling og oppbygning**

Masteroppgavens hovedproblemstilling er hvilke begrensninger et ansettelsesforhold medfører for arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier, med særlig fokus på forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

For å besvare problemstillingen, må jeg foreta en avveining mellom ytringsfriheten og arbeidsrettslige grunnlag som kan medføre begrensninger i retten til å ytre seg.

I kapittel 2 redegjøres det for ytringsfrihetsvernet etter Grunnloven (GrL) § 100 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10.

I kapittel 3 omtales de arbeidsrettslige grunnlag som kan medføre innskrenkninger i arbeidstakers ytringsfrihet: styringsretten, arbeidsavtalen og lojalitetsplikten. Det vil føre for langt å behandle alle disse grunnlagene inngående. Jeg vil legge hovedvekt på lojalitetsplikten fordi den medfører de mest vidtrekkende innskrenkningene i ansattes ytringsfrihet.

---

<sup>2</sup> Kampanje (2013) basert på uttalelser fra Facebook-ansvarlig i Norge.

<sup>3</sup> Metronett (2013)

<sup>4</sup> *ibid.*

I kapittel 4 gis det en nærmere fremstilling av lojalitetsplikten. Det vurderes hvilke begrensninger lojalitetsplikten medfører for ansattes ytringsfrihet i sosiale medier, sett i lys av ytringsfrihetsvernet.

I kapittel 5 drøftes om det burde innføres videre ytringsfrihet.

I kapittel 6 gis en konklusjon og noen avsluttende bemerkninger.

### **1.3 Avgrensninger**

Av hensyn til omfang er det nødvendig å foreta noen avgrensninger.

I denne oppgaven vil jeg ikke behandle Arbeidsmiljølovens regler om varsling eller arbeidsrettslige konsekvenser av brudd på plikter i arbeidsforholdet. Videre avgrenser jeg mot å omtale strafferettslige begrensninger i ytringsfriheten og lovfestet taushetsplikt. Jeg vil heller ikke behandle arbeidsgivers adgang til å forhåndssensurere ansattes ytringer.

## 1.4 Begrepsavklaringer

### 1.4.1 Ytringsfrihet

Begrepet ytringsfrihet omfatter retten til å ytre seg, meningsfrihet, informasjonsfrihet og retten til å forholde seg taus. Rett til å få informasjon samt til å ytre seg gjennom andres kommunikasjonskanaler omfattes til en viss grad.<sup>5</sup> «Ytringsfrihet» brukes i denne oppgaven om friheten til å meddele ytringer til andre.

### 1.4.2 Sosiale medier

Sosiale medier er et begrep uten klart innhold. En presis definisjon vanskeliggjøres også av at mediene er i stadig utvikling. Store Norske Leksikon definerer sosiale medier som *«nettbaserte tjenester som legger til rette for mange-til-mange-kommunikasjon, og hvor innholdet i stor grad skapes av brukerne selv»*.<sup>6</sup> Sosiale medier skiller seg dermed fra massemedier som legger til rette for en-til-mange-kommunikasjon eller kommunikasjonsteknologi som telefon, tekstmeldinger og brev som er egnet til en-til-en-kommunikasjon. Det finnes mange ulike typer sosiale medier. Noen eksempler er Facebook, blogg, Twitter, LinkedIn, Instagram, Whatsapp, Wikipedia, YouTube, Spotify og Snapchat. Mediene har mange ulike karakteristika som kan ha betydning for ytringsfriheten i arbeidsforhold. Jeg vil redegjøre nærmere for dette under punkt 4.5

## 1.5 Rettskilder og metode

Med unntak av noe juridisk teori finnes det ikke norske rettskilder som omhandler grensene for ansattes ytringsfrihet i sosiale medier spesielt. Problemstillingen må derfor drøftes og besvares ut fra slutninger som utledes fra rettskildene som omhandler ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt generelt.

Ansattes ytringsfrihet har gjennomgått en rettslig utvikling de siste ti årene. I 2004 ble Grunnlovens § 100 revidert. Den nye ytringsfrihetsbestemmelsen ble vedtatt 30. september 2004 og trådte i kraft samme dag. Arbeidstakers rett til å ytre seg ble viet mye

---

<sup>5</sup> Eggen (2008) s 124

<sup>6</sup> Store Norske Leksikon (2014)

oppmerksomhet i lovgivningsarbeidet. Det er antatt at ansattes ytringsfrihet ble styrket etter Grunnlovsendringen.<sup>7</sup>

I forarbeidene ble det etterlyst et videre lovgivningsarbeid for å styrke ansattes ytringsfrihet ytterligere. Etter vedtakelsen av Grl § 100 ble det derfor drøftet om det skulle gis en særbestemmelse om ansattes rett til å ytre seg i Arbeidsmiljøloven (aml). Det ble ikke gjennomført da det var vanskelig å gi en regel som ga klarhet og forutberegnelighet samtidig som ytringsfrihetsvernet ble opprettholdt.<sup>8</sup> Selv om regelen om ansattes ytringsfrihet ikke ble vedtatt, inneholder forarbeidene til Arbeidsmiljøloven flere interessante drøftelser om ansattes ytringsfrihet generelt.<sup>9</sup> Lovgiverinitiativet har foreløpig bare resultert i en kodifisering av ansattes rett til å varsle om kritikkverdige forhold ved virksomheten. Reglene fremgår av aml §§ 2-4 og 2-5.

På grunn av den sparsomme rettskildesituasjonen i Norge har jeg anvendt relevant rettspraksis fra andre land som vi kan sammenligne oss med. Denne praksis viser at domstolene tar de særlige karakteristika ved sosiale medier i betraktning i sine avgjørelser, samtidig som mer tradisjonelle momenter anvendes. Bruken av internasjonale rettskilder og deres anvendelse i norsk rett reiser enkelte spesielle metodespørsmål som kommenteres.

### **1.5.1 Den europeiske menneskerettskonvensjon**

Ved vurderingen av ansattes ytringsfrihet har jeg sett hen til EMK artikkel 10 og praksis fra Den europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD). EMK er inkorporert i norsk rett ved Menneskerettsloven § 2. Det følger av Menneskerettsloven § 3 at EMK skal gis forrang ved motstrid med norsk lov. EMK er følgelig en relevant rettskilde i norsk rett. Anvendelsen av EMK reiser imidlertid noen særlige metodiske spørsmål. I Rt 2005 s 833 gjennomgår Høyesterett de grunnleggende tolkningsprinsipper for EMK slik disse har kommet til uttrykk i rettspraksis. Høyesterett legger til grunn at norske rettsanvendere skal foreta en selvstendig tolkning av konvensjonen, basert på samme metode som brukes av EMD. I Rt 2005 s 833 avsnitt (45) heter det at: «Norske domstoler må således forholde seg til konvensjonsteksten,

---

<sup>7</sup> Jakhelln (2006) s.306

<sup>8</sup> Ot prp 84 (2005-2006) s 36

<sup>9</sup> Særlig Ot prp 84 (2005-2006).



*alminnelige formålsbetraktninger og EMDs avgjørelser.» Det understrekes likevel at det først og fremst er EMD som skal utvikle konvensjonen. Ved tvil om forståelsen av konvensjonen «må norske domstoler ved avveiningen av ulike interesser eller verdier kunne trekke inn verdiprioriteringer som ligger til grunn for norsk lovgivning og rettsoppfatning».<sup>10</sup>*

EMK er en traktat, og tolkningen av den beror derfor på de alminnelige tolkningsregler for traktater.<sup>11</sup> Wien-konvensjonen om traktater kommer således til anvendelse. I Wien-konvensjonens artikkel 31 fremgår det at det skal tas utgangspunkt i «*the ordinary meaning to be given to the terms*», og disse skal forstås «*in the light of its object and purpose*». Utgangspunktet er derfor den alminnelige forståelsen av ordlyden. I EMDs praksis er det lagt til grunn at ordlyden i bestemmelsene skal tolkes autonomt.<sup>12</sup> Det innebærer at konvensjonens ordlyd underlegges en selvstendig fortolkning uavhengig av den nasjonale forståelsen.

Bestemmelsene i EMK er knappe, og andre kilder er nødvendige for å fastlegge konvensjonens innhold. EMDs praksis er derfor sentral for forståelsen av konvensjonen. I tillegg har EMD lagt vekt på at EMK er «*a living instrument which ... must be interpreted in the light of present day conditions*»,<sup>13</sup> slik at det skjer en rettsutvikling ved konvensjonsorganenes praksis. Den dynamiske fortolkningen av EMK nødvendiggjør inngående kjennskap til EMDs praksis for å få oversikt over gjeldende rett. Selv om EMD ikke er bundet av sin tidligere praksis, legger domstolen stor vekt på sine tidligere avgjørelser.<sup>14</sup> Dette er særlig begrunnet i hensynet til forutberegnelighet og likhet for loven.<sup>15</sup> EMD legger også stor vekt på formålsbetraktninger i sin praksis.<sup>16</sup>

Disse tolkningsprinsippene vil bli lagt til grunn i det videre når EMK og EMD anvendes som rettskildefaktorer i oppgaven.

---

<sup>10</sup> Rt 2005 s 833 (avsnitt 45)

<sup>11</sup> Golder v The United Kindom (avsnitt 29)

<sup>12</sup> Rt 2002 s 557 (på s 566)

<sup>13</sup> Tyrer v.The United Kingdom. (avsnitt 31)

<sup>14</sup> Goodwin v The United Kingdom, (avsnitt 74)

<sup>15</sup> *ibid.*

<sup>16</sup> Golder v The United Kingdom. (avsnitt 34)

## 1.5.2 Svensk og dansk retts- og voldgiftspraksis

Høyesterett legger i mange tilfeller vekt på utenlandsk rettspraksis, herunder danske og svenske rettsavgjørelser.<sup>17</sup> Dette innebærer at slike avgjørelser er relevante ved løsning av norske rettsspørsmål. Hvilken vekt de kan tillegges må avgjøres etter en konkret vurdering. Dette vil blant annet bero på hvilken instans som har avsagt avgjørelsen, og om rettsforholdene er så like at avgjørelsene har overføringsverdi.

De svenske avgjørelsene som det refereres til i denne oppgaven er avsagt av Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen er en spesialdomstol med kompetanse til å prøve arbeidsrettslige tvister mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I slike tvister er domstolen siste instans i Sverige.<sup>18</sup>

De danske avgjørelsene som det vises til er avsagt av Faglig Voldgiftsrett og Landsretten. Landsrettene er en del av det alminnelige domstolsystemet. Domstolen er ankeinstans for byretten og avgjørelsene kan påankes til Høyesteret. Faglig Voldgiftsrett er et domstollignende organ som er opprettet av partene i tariffavtaler.<sup>19</sup> Voldgiftsretten behandler saker om forståelsen av tariffavtaler.<sup>20</sup> Partene kan også avtale at voldgiftsretten skal behandle andre saker, som tvister mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>21</sup> Alle avgjørelsene publiseres.<sup>22</sup> I alminnelighet er det lagt til grunn i norsk rettskildelære at voldgiftsavgjørelser har liten betydning.<sup>23</sup> Dette stiller seg annerledes på områder hvor det er inntatt voldgiftsklausuler i standardavtaler. På grunn av lite rettspraksis vil voldgiftsavgjørelsene i slike tilfeller få større betydning.<sup>24</sup> På foreliggende område må det derfor kunne legges mer vekt på voldgiftspraksis.

Arbeidsretten i Norge, Sverige og Danmark har flere forskjeller, særlig med hensyn til stillingsvern. Likevel er det betydelige likheter. Rettspraksis fra Sverige og Danmark om ansattes yringsfrihet er relevant da disse landene, i likhet med Norge, er bundet av EMK art

---

<sup>17</sup> Blant annet Rt 1957 s 778, Rt 1952 1217

<sup>18</sup> Arbetsdomstolen (2014)

<sup>19</sup> Dege (2009) s 29

<sup>20</sup> Nielsen (2012) s 198

<sup>21</sup> l.c.

<sup>22</sup> Arbejdsretten (2013)

<sup>23</sup> Eckhoff (1997) s 161

<sup>24</sup> l.c.

10. Skrankene for ytringsfriheten vil således i utgangspunktet være de samme. I Danmark og Sverige er det et klarere skille mellom ansatte i det offentlige og private næringsliv. Offentlig ansattes vern er sterkere enn i Norge,<sup>25</sup> og praksis på dette området gir derfor ikke særlig veiledning. For ansatte i det private er det i svensk og dansk teori og praksis lagt vekt på flere av de samme momentene ved lojalitetsvurderingen som i norsk rett, selv om det er mulig at ytringsfrihetsvernet er noe dårligere enn i Norge.<sup>26</sup> Dette tilsier at avgjørelsene er relevante for oppgaven, men at vektleggingen må vurderes konkret for den enkelte avgjørelse.

---

<sup>25</sup> Öman (2004) s 147, Zahle (2004) s 130-133

<sup>26</sup> Zahle (2004) s 133 flg (om dansk praksis) og AD 1994 s 79 (som redegjør for svensk praksis)

## 2 Ytringsfrihet

### 2.1 Innledning

I norsk rett kommer ytringsfriheten til uttrykk i Grl § 100, EMK artikkel 10 og Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19. Det er antatt at SP artikkel 19 ikke gir sterkere vern enn det som følger av EMK artikkel 10.<sup>27</sup> I det følgende vil jeg derfor ikke omtale SP artikkel 19. Ansattes ytringsfrihet kommer også til uttrykk i enkelte bestemmelser i Arbeidsmiljøloven som §§ 2-4 og 2-5 om varsling. Som nevnt tidligere vil ikke reglene om varsling bli behandlet nærmere.

For å besvare hovedproblemstillingen, må ytringsfriheten avveies mot lojalitetsplikten eller andre arbeidsrettslige grunnlag som kan innskrenke ansattes rett til å ytre seg. For å foreta denne avveiningen må det fastlegges i hvilken grad arbeidstakere er beskyttet av ytringsfriheten og hvor langt ytringsfrihetsvernet rekker. Dette vil jeg redegjøre for i det følgende ved en gjennomgang av Grl § 100 og EMK artikkel 10.

---

<sup>27</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s 11

## 2.2 Grunnloven § 100

Grunnloven har ingen særlig bestemmelse om ansattes rett til å ytre seg. Hvilke regler som gjelder for arbeidstakeres yringsfrihet må derfor bero på en tolkning av den alminnelige bestemmelsen om yringsfrihet i Grl § 100.

Etter grunnlovsendringen er det særlig med henvisning til stortingsdebatten<sup>28</sup> lagt til grunn at ansattes yringsfrihet er utvidet.<sup>29</sup> Det kan derfor stilles spørsmål ved om tidligere rettspraksis og teori om ansattes yringsfrihet fortsatt kan tillegges vekt. Justisdepartementet la til grunn at de ulike momentene og hensynene som hadde vært anvendt i lojalitetsvurderingen fortsatt ville være relevante etter grunnlovsendringen.<sup>30</sup> Samtidig ble det vist til at verdien av at ansatte får delta i offentlig debatt er stor, slik at «*mothensyn må justeres noe*».<sup>31</sup> Forarbeidene tyder derfor på at tidligere rettspraksis fortsatt er relevant, men at det må tas hensyn til at ansattes yringsfrihet er noe utvidet. Jeg legger dette til grunn i det følgende.

### 2.2.1 Bestemmelsens anvendelse i arbeidsforhold

Når ansattes yringsfrihet etter Grl § 100 skal vurderes må det tas stilling til om ansatte er vernet av yringsfriheten *som arbeidstaker*. Dette er et spørsmål om arbeidstaker er rettighetssubjekt etter bestemmelsen.<sup>32</sup> Det må også vurderes om ansatte kan påberope seg bestemmelsen overfor arbeidsgiver. Dette er et spørsmål om arbeidsgiver er pliktsubjekt etter Grl § 100.<sup>33</sup>

---

<sup>28</sup> Ordføreren uttalte: «*Den grunnlovsparagrafen vi får vedtatt i dag, vil måtte medføre en styrking av yringsfriheten for ansatte*». Se Forhandlinger i Stortinget nr. 239 (2004) s 3587 annen spalte.

<sup>29</sup> Jakhelln (2006) s.306. Elvestad (2011) s 135 stiller seg mer tvilende til realiteten i dette.

<sup>30</sup> St meld 26 (2003-2004) s 109

<sup>31</sup> *ibid.* s 109 og 110

<sup>32</sup> Eggen (2002) s 124 flg

<sup>33</sup> *l.c.*

### 2.2.1.1 Arbeidstaker som rettighetssubjekt

Etter sin ordlyd omfatter bestemmelsen «*Enhver*». Dette tilsier at arbeidstakere er vernet. Det er også uttalt i forarbeidene.<sup>34</sup> Det er ikke tvilsomt at ansatte er rettighetssubjekter etter Grl § 100. Det rettslige utgangspunktet er således at arbeidstakere har rett til å ytre seg som andre borgere.

### 2.2.1.2 Arbeidsgiver som pliktsubjekt

Et spørsmål som byr på tvil er om arbeidsgiver er pliktsubjekt etter bestemmelsen. Problemstillingen er viktig fordi den har betydning for når ansatte kan påberope seg Grl § 100 som vern mot arbeidsgivers inngrep.

Ordlyden gir ikke særlig veiledning og jeg kan ikke se at spørsmålet har blitt behandlet i rettspraksis. Noe veiledning finnes i forarbeidene til grunnlovsrevisjonen av 2004. Ved drøftelsen av hvem som er pliktsubjekt etter bestemmelsen, skiller forarbeidene mellom hva som er hjemmelen for inngrepet i ytringsfriheten. Avgjørende for om man er pliktsubjekt etter bestemmelsen er derfor ikke *hvem* som foretar inngrepet, men hva som er inngrepets *hjemmel*. Det må skilles mellom inngrep fra staten i kraft av statens høyhetsrett,<sup>35</sup> og private eller offentlige arbeidsgivers inngrep i kraft av privat autonomi.<sup>36</sup>

For Grl § 100 tredje ledd er svaret klart. I følge forarbeidene beskytter tredje ledd mot inngrep både med hjemmel i statens høyhetsrett og inngrep med grunnlag i privat autonomi.<sup>37</sup> Arbeidsgiver er derfor pliktsubjekt etter Grl § 100 tredje ledd.

---

<sup>34</sup> NOU 1999:27 s 170, St meld nr 26 (2003-2004) s 100.

<sup>35</sup> Statens høyhetsrett betegner statens heteronome kompetanse til å bestemme over sine undersåtter uten deres samtykke. Kompetansen følger av konstitusjonen. Eckhoff (2010) s 51

<sup>36</sup> Privat autonomi forstås som den enkeltes rett til å binde seg ved løfte eller avtale og til å disponere sine subjektive rettigheter, jf St. meld 26 (2003-2004) s 39. Både staten og private kan foreta disposisjoner i kraft av privat autonomi.

<sup>37</sup> NOU 1999:27 s 337

Om arbeidsgiver er pliktsubjekt etter annet ledd byr på adskillig tvil. Ytringsfrihetskommisjonen foreslo en ordlyd som ligger tett opp til den som ble vedtatt og la til grunn at annet ledd bare beskytter mot inngrep med hjemmel i statens høyhetsrett. Inngrep med hjemmel i privat autonomi skulle ikke omfattes.<sup>38</sup> Dette skulle utledes av ordlyden «*retslig ansvar*» og lovkravet som følger av annet ledd annet punktum. Dette trekker i retning av at arbeidstaker ikke kan påberope seg bestemmelsen som vern mot arbeidsgivers inngrep i ytringsfriheten som har hjemmel i privat autonomi.

Justisdepartementet ønsket at annet ledd skulle verne mot inngrep med hjemmel i privat autonomi og fremmet derfor forslag om en annen ordlyd enn den kommisjonen gikk inn for.<sup>39</sup> Departementets ordlyd ble ikke vedtatt av Stortinget og uttalelsene kan derfor ikke tillegges vekt.

I 2006 ble Grl § 100 annet ledd endret slik at «*på andet Grundlag end Kontrakt eller andet privat Retsgrundlag*» ble fjernet.<sup>40</sup> Enkelte forfattere i juridisk teori antar at endringen medfører at arbeidsgiver er pliktsubjekt etter bestemmelsen.<sup>41</sup> Den tidligere formuleringen hjemlet alminnelige regler om taushetsplikt.<sup>42</sup> Begrunnelsen for endringen var at lovgiver fryktet ordlyden skulle brukes som et påskudd for å innskrenke arbeidstakers ytringsfrihet.<sup>43</sup> Forarbeidene gir ikke holdepunkter for at lovgiver ville endre hvem som var pliktsubjekt etter bestemmelsen. Endringen har derfor neppe betydning for hvem som skulle være pliktsubjekt. Etter dette taler forarbeidene for at arbeidsgiver bare er pliktsubjekt etter Grl § 100 tredje ledd. Dette er også lagt til grunn i etterarbeider.<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> *ibid.* s 331, 332

<sup>39</sup> St.meld 26 (2003-2004) s 40 flg og 116.

<sup>40</sup> Annet ledd lød: «*Ingen kan holdes retslig ansvarlig på andet grundlag end Kontrakt eller andet privat Retsgrundlag...*»

<sup>41</sup> Smith (2009) s 425

<sup>42</sup> Innst.S.nr.75 (2005-2006) s 1

<sup>43</sup> *l.c.*

<sup>44</sup> Ot prp 84 (2005-2006) s 13

Flere hensyn taler imidlertid mot en slik løsning. For det første kan avtalefrihet kombinert med ulikt styrkeforhold føre til betydelige innskrenkninger i ytringsfriheten. Rettstekniske hensyn trekker videre i retning av at arbeidsgivere må være pliktsubjekter etter både annet og tredje ledd. Det kan ofte være tvilsomt om staten handler med hjemmel i statens høyhetsrett eller i kraft av privat autonomi. Videre kan det være vanskelig å skille mellom politiske ytringer og andre ytringer. Ved å legge til grunn at både annet og tredje ledd verner mot inngrep med grunnlag i privat autonomi, slipper man å ta stilling til vanskelige grensedragninger. Løsningen byr på adskillig tvil.

Det er imidlertid klart at Grl § 100 får anvendelse som kompetanseskranke for privat autonomi som blir underlagt rettslig prøving ved domstolene.<sup>45</sup> De mest alvorlige inngrep mot ansatte er regulert ved lov, som oppsigelse (aml § 15-7) eller avskjed (aml § 15-14). Når slike saker forelegges domstolene får Grl § 100 anvendelse, slik at arbeidsgivers inngrep ikke kan stride mot ytringsfriheten. På denne bakgrunn blir Grl § 100 annet og tredje ledd relevant i arbeidsforhold, og den videre fremstillingen vil derfor behandle både annet og tredje ledd.

## **2.2.2 Hensynene bak Grunnloven § 100**

Ytringsfriheten er i følge Grl § 100 annet ledd begrunnet i hensynet til «*Sandhedssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse*». Ved å danne grunnlag for meningsutveksling og meningsbrytning ivaretar ytringsfriheten hensynene slik at sannheten kommer frem, demokratiet sikres og styrkes og det myndige mennesket skapes. Et grunnleggende hensyn bak ansattes ytringsfrihet, er hensynet til allmennheten og samfunnsopplysningen.<sup>46</sup> Ansatte sitter på kunnskap og kompetanse på mange områder som kan gi verdifull informasjon til samfunnet. Samfunnsdebatten kan forringes dersom de som jobber med de aktuelle sakene ikke får ta del i debatten. Når grensene for ansattes ytringsfrihet skal vurderes, er det derfor ikke bare arbeidsgivers og arbeidstakers interesser som må veies mot hverandre. Samfunnets interesse må også ihensyntas.

---

<sup>45</sup> Eggen (2008) s 128

<sup>46</sup> St. mld 26 (2003-2004) s 110



## 2.2.3 Nærmere om grunnlovsvernet

### 2.2.3.1 Utgangspunkter

Grl § 100 første ledd angir at «*Ytringsfrihed bør finde Sted*» og slår fast prinsippet om ytringsfrihet som en rettslig bindende norm. Etter bestemmelsens oppbygning angir første ledd hovedregelen og et utgangspunkt, mens de øvrige leddene i paragrafen presiserer dette utgangspunktet.<sup>47</sup> Utgangspunktet er således at ansatte har ytringsfrihet.

Ordlyden i første ledd ble valgt for å få frem at ytringsfriheten både har en individuell og samfunnsmessig begrunnelse.<sup>48</sup> Som påpekt ovenfor gjør hensynet til samfunnet seg særlig gjeldene ved spørsmål om grensene for ansattes ytringsfrihet. Hensynet til samfunnet skal tillegges mer vekt ved vurderingen av ansattes rett til å ytre seg.<sup>49</sup> Dette vil kunne medføre en videre ytringsfrihet for ansatte.

Av Grl § 100 annet ledd følger det at bestemmelsen verner meddelelse og mottagelse av «*Oplysninger, Ideer eller Budskab*». Etter ordlyden omfattes den klassiske ytringsfrihet («*meddelt*»), informasjonsfrihet («*modtaget*») og retten til taushet. Med klassisk ytringsfrihet forstås borgernes rett til selv å velge hva man ønsker å meddele, gi uttrykk for eller fremføre av opplysninger, ideer eller budskap, samt friheten til å velge når, hvor og hvordan en ytring skal avgis.<sup>50</sup> I følge forarbeidene betyr en ytring «*formidling av informasjoner eller ideer*».<sup>51</sup> Alle slags ytringer er omfattet, enten det er debattinnlegg i akademisk form, følelsesutbrudd eller skjellsord.<sup>52</sup> Det er uttalt i forarbeidene at handlinger og bilder også er omfattet av vernet.<sup>53</sup> Handlinger i sosial medier, som å trykke «Liker» på andres innlegg, publisere bilder eller å bli medlem av grupper, kan derfor være vernet av ytringsfriheten. Etter ordlyden må dette være betinget av at handlingen eller bildet innebærer meddelelse eller mottagelse av

---

<sup>47</sup> St. mld nr 26 (2003-2004) s 36

<sup>48</sup> l.c.

<sup>49</sup> *ibid.* s 110

<sup>50</sup> NOU 1999:27 s 330

<sup>51</sup> NOU 1999:27 s 27, St meld 26 (2003-2004) s 38

<sup>52</sup> Smith (2009) s 417

<sup>53</sup> NOU 1999:27 s 27

opplysninger, ideer eller budskap.<sup>54</sup> Ikke alle handlinger i sosiale medier vil ha et slikt formål. Det må vurderes konkret om slike handlinger er beskyttet av ytringsfriheten.

Bestemmelsen er medie- og teknologinøytral.<sup>55</sup> Den verner ytringer i alle former, herunder de som fremkommer på internett og i sosiale medier. Ytringsfriheten omfatter friheten til å velge hvilket medium ytringen skal fremsettes i.<sup>56</sup> Om ytringer på internett uttaler Justisdepartementet:

*«Muligheten for å kommunisere over internett har etter departementets syn vist seg som et viktig middel til å sikre formidling av ulike meninger og en demokratisk prosess.»<sup>57</sup>*

Departementet fremholder at særtrekk ved enkelte media kan rettfærdiggjøre begrensninger i ytringsfriheten. Særlig trekkes mediets betydning for ytringens skadepotensial frem, for eksempel ved at det har umiddelbar virkning eller større påvirkningskraft.<sup>58</sup>

Bestemmelsen gir ikke krav på å få ytre seg på andres vegne.<sup>59</sup> Arbeidsgiver kan derfor uten hindring av § 100 bestemme at ansatte ikke kan ytre seg på vegne av virksomheten.

---

<sup>54</sup> Slik også Smith (2009) s 418

<sup>55</sup> St. meld 26 (2003-2004) s 26

<sup>56</sup> NOU 1999:27 s 330

<sup>57</sup> St. meld 26 (2003-2004) s 26

<sup>58</sup> St. meld. 26 (2003-2004) s 26, Aall s. 248.

<sup>59</sup> Eggen (2008) s 128

### 2.2.3.2 Grunnloven § 100 annet og tredje ledd, den materielle ytringsfrihet

Grl § 100 annet og tredje ledd beskytter den materielle ytringsfrihet. Materiell ytringsfrihet innebærer at man ikke kan straffes eller på annen måte stilles til rettslig ansvar på grunn av sine ytringer.

#### 2.2.3.2.1 Andre ytringer enn de politiske

Annet ledd slår fast det grunnleggende utgangspunkt om at «*Ingen kan holdes rettslig ansvarlig*» for sine ytringer. Videre oppstilles det i første og annet punktum materielle og prosessuelle vilkår for å gjøre inngrep i retten til å ytre seg. Etter første punktum kan rettslig ansvar bare komme på tale der «*det lader sig forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse...*». I følge ordlyden må inngrepet vurderes opp mot ytringsfrihetens bærende hensyn, og det må foretas en avveining mellom inngrepets formål og skaden eller forstyrrelsen inngrepet medfører for sannhetssøking, demokrati og individets frie meningsdannelse. Ved å ta med hensynene i bestemmelsen søker lovgiver at rettsanvenderen skal foreta en realistisk avveining mellom hensynene bak bestemmelsen og inngrepet.<sup>60</sup> I denne avveiningen er det klart at enkelte ytringer har bedre vern enn andre. For eksempel tilsier hensynene ikke et strekt vern av rene underholdningsytringer, kommersielle ytringer og manipulerende ytringer.<sup>61</sup> Ytringens innhold vil derfor ha betydning for ansattes ytringsfrihet.

Annet punktum oppstiller krav om at det rettslige ansvar skal være «*foreskrevet i Lov*». I forarbeidene uttales det at det i utgangspunktet kreves formell lov.<sup>62</sup> Eksisterende ulovfestede begrensninger kan unntaksvis tilfredsstille kravet etter en nærmere vurdering av om begrensningen var allment kjent, av et avgrenset og klart innhold, samt om begrensningene har vært anvendt av domstolene.<sup>63</sup> I lovskravet ligger det dessuten krav til presisjon og klarhet ved formuleringen av ytringsfrihetens begrensninger for å sikre forutberegnelighet.<sup>64</sup> Som det

---

<sup>60</sup> NOU 1999:27 s 333

<sup>61</sup> St meld 26 (2003-2004) s 22

<sup>62</sup> NOU 1999:27 s 334

<sup>63</sup> l.c.

<sup>64</sup> l.c.

vil fremgå nedenfor, er lojalitetsplikten et ulovfestet grunnlag som kan begrense ansattes ytringsfrihet i sosiale medier.

#### 2.2.3.2.2 Politiske ytringer

Tredje ledd gir et særlig sterkt vern for «*Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand*». Etter ordlyden beskyttes politiske ytringer. I følge forarbeidene omfatter ordlyden ytringer om politikk og offentlige spørsmål i vid forstand.<sup>65</sup> Vernet er «*ytringer om alle offentlig interessante temaer som det forventes at vi som mennesker og samfunnsborgere tar stilling til av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art*».<sup>66</sup> Hele spekteret av emner som hører hjemme i den offentlige debatt, er omfattet.

Mange ytringer fremsatt av ansatte vil etter sin art være politiske ytringer, og vernet vil da følge av bestemmelsens tredje ledd. Dette gjelder også ansattes politiske ytringer i sosiale medier. For slike ytringer er det etter bestemmelsens ordlyd snevrere muligheter for å gjøre inngrep både prosessuelt og materielt. Det kreves «*klarlig definerte Grænser*» og «*særlig tungtveiende Hensyn*» for å gjøre inngrep. Som påpekt under punkt 2.2.1.2 er arbeidsgiver pliktsubjekt etter tredje ledd og bestemmelsen er derfor av stor betydning i arbeidsforhold. Arbeidsgivers inngrep mot ansattes ytringsfrihet må være i overensstemmelse med Grl § 100 tredje ledd. Dette gjelder både inngrep med hjemmel i lov og med hjemmel i avtale eller instruks.<sup>67</sup>

Basert på det ovenstående har ansatte en vid ytringsfrihet. De kan i utgangspunktet uttale seg om sine fagområder og forhold ved virksomheten, herunder komme med kritikk av arbeidsgiver.

---

<sup>65</sup> NOU 1999:27 s 336

<sup>66</sup> St. meld 26 (2003-2004) s 21

<sup>67</sup> NOU 1999:27 s 337

### 2.2.3.3 Forbud mot forhåndssensur, offentlighetsprinsippet og infrastrukturkravet

Fjerde ledd beskytter den formelle ytringsfrihet og verner mot forhåndssensur av ytringer. Femte ledd grunnlovfester borgernes informasjonskrav og sikrer innsynsrett i statens og kommunenes «Akte». I følge forarbeidene gir den rett til innsyn i dokumenter som er utferdiget av et forvaltningsorgan og dokumenter som er kommet inn til eller lagt fram for et slikt organ.<sup>68</sup> Bestemmelsen har betydning for offentlig ansatte da det offentlige ikke kan pålegge sine ansatte taushetsplikt i strid med bestemmelsen.<sup>69</sup> Bestemmelsens sjette ledd grunnlovfester infrastrukturkravet, og medfører at staten aktivt må medvirke til at borgerne har faktisk og reell ytringsfrihet.<sup>70</sup> Problemstillingen foranlediger ikke en nærmere redegjørelse for disse delene av bestemmelsen.

---

<sup>68</sup> NOU 1999:27 s 341

<sup>69</sup> *ibid.* s 343

<sup>70</sup> *l.c.*

## 2.2.4 Distinksjoner av betydning for grunnlovsvernet

### 2.2.4.1 Skillet mellom private og offentlige ytringer

Ved anvendelsen av Grl § 100 må det skilles mellom ytringer fremsatt i den private sfære og ytringer som fremsettes offentlig. Ytringer i den private sfære er i større grad beskyttet mot inngrep og reguleringer.<sup>71</sup> Dette medfører at det er en høyere terskel for å gripe inn mot ansattes ytringer i den private sfære. Jeg presiserer at rettspraksis likevel viser at også ytringer i den private sfære kan anses illojale dersom de krenker lojalitetsplikten alvorlig.<sup>72</sup>

Distinksjonen følger ikke direkte av bestemmelsens ordlyd, men er lagt til grunn i forarbeidene begrunnet i hensynene bak ytringsfriheten. Om begrunnelsen uttaler Ytringsfrihetskommisjonen:

*«Man kan bare utvikles som menneske ved at man har et rom der man kan føle seg fri fra å måtte stå til ansvar for hva man gjør eller sier overfor ytre, ukjente kontrollører. Den offentlige samtale i et fritt samfunn har sitt utgangspunkt i slike fri og utvungne prosesser, den springer frem fra den beskyttede privatsfære.»<sup>73</sup>*

Når det nedenfor skal redegjøres for begrensningene i ansattes ytringsfrihet er det derfor nødvendig å skille mellom ytringer fremsatt i den private og den offentlige sfære. Ytringsfrihetskommisjonen påpeker at det på internett foregår kommunikasjon i gråsonen mellom offentlig og privat kommunikasjon.<sup>74</sup> Grensedragningen mellom den private og offentlige sfære byr på tvil i sosiale medier da slike medier særpreges av at skillet mellom sfærene viskes ut. I det følgende vil det vurderes hvordan skillet mellom den private og offentlige sfære skal trekkes i sosiale medier.

---

<sup>71</sup> *ibid.* s 28

<sup>72</sup> Feks NAD-1987-684, LA-1997-00486

<sup>73</sup> NOU 1999:27 s 28

<sup>74</sup> *ibid.* s 90

Ordlyden i GrL § 100 gir ikke veiledning for spørsmålet. Ytringsfrihetskommissjonen definerer den private sfære som sfæren der man «*omgås dem man kjenner som personer*». <sup>75</sup> Dette er en vag definisjon som neppe gir veiledning for skillet i sosiale medier. For øvrig kjenner jeg ikke til rettskilder fra ytringsfrihetens eller arbeidsrettens område som gir veiledning. Noe veiledning kan finnes i straffelovens (strl) definisjon av offentlig ytring og forarbeidene til bestemmelsen. I følge strl § 7 annet ledd er det avgjørende om ytringen fremsettes i nærvær av, eller er egnet til å nå, «*et større antall personer*». I forarbeidene presises personkravet til en gruppe på 20-30 personer. <sup>76</sup> Det fremgår videre at nettsider som krever pålogging og passord også er offentlige så lenge personkravet oppfylles. <sup>77</sup>

Det må utvises forsiktighet ved vektleggingen av kildene utenfor strafferettens område. Det grunnleggende skillet mellom sfærene er imidlertid lagt til grunn for straffebestemmelser om ytringer, og vurderingen kan derfor være forholdsvis lik. <sup>78</sup> Jeg antar likevel at det må stilles høyere krav til å ilegge straff sammenlignet med privatrettslige reaksjoner. Straff er en svært alvorlig reaksjon som ilegges med formål om å påføre et onde. Men at et personkrav oppstilles i strafferetten, taler for at antallet i alle fall ikke er høyere ved privatrettslige reaksjoner. Basert på dette finner jeg at kommunikasjon i sosiale medier som foregår mellom mer enn 20-30 personer må være en del av den offentlige sfære. Dette er også lagt til grunn i juridisk teori. <sup>79</sup>

Mye av kommunikasjonen som foregår i sosiale medier vil etter dette være en del av den offentlige sfære. Dette gjelder for det første ytringer på Twitter og blogg da disse mediene i de fleste tilfeller er åpne for alle. Det vil også i de fleste tilfeller gjelde ytringer på Facebook som legges ut på «veggen» da gjennomsnittsbrukeren har en vennekrets som langt overstiger 20-30 personer.

---

<sup>75</sup> *ibid.* s 28

<sup>76</sup> Prop. L nr 53 (2012-2013) s 6

<sup>77</sup> *l.c.*

<sup>78</sup> I Ot. prp. nr. 33 (2004-2005) s 190 leges skillet til grunn for strl § 135 a med henvisning til St meld nr 26 (2003-2004).

<sup>79</sup> Thorkildsen (2013) s 19

Vurderingen av mindre lukkede grupper er mer tvilsom, men antagelig vil kommunikasjon i sosiale medier som foregår mellom enkeltpersoner eller i mindre lukkede grupper i utgangspunktet være en del av den private sfære. Dette er praktisk på Facebook som tillater denne formen for kommunikasjon. Mindre grupper mellom kolleger vil for eksempel derfor være en privat sfære. Dette kan sammenlignes med den kommunikasjon som ellers vil foregå rundt lunsjbordet, ved kaffeautomaten eller i gangen som klart ville ha vært en del av den private sfære.

Ytringene er imidlertid skriftlige og har derfor et skadepotensial, særlig på grunn av spredningsfaren. Spørsmålet er om dette kan ha betydning for vurderingen. Dersom disse karakteristika ved sosiale medier skulle tillegges betydning for skillet mellom sfærene, ville dette medføre et betydelig inngrep i ytringsfriheten. Det ville videre harmonere dårlig med at Grl § 100 er medienøytral. Jeg antar derfor at kommunikasjon i små lukkede grupper i sosiale medier er en del av den private sfære. Terskelen for at arbeidsgiver skal gripe inn i slik kommunikasjon antar jeg at er høy.

#### 2.2.4.2 Skillet mellom påstander om fakta, verdivurderinger og meningsytringer

For vurderingen av ytringers grunnlovsværn er det i forarbeidene lagt til grunn et skille mellom påstander om fakta på den ene siden, og verdivurderinger og meningsytringer på den andre siden.<sup>80</sup> Skillet har sin opprinnelse i injurieretten og EMDs praksis.<sup>81</sup> Sondringen er også vektlagt ved vurderingen av ansattes ytringsfrihet.<sup>82</sup>

I utgangspunktet nyter ytringer vidtgående vern uten hensyn til denne kategoriseringen.<sup>83</sup> Skillet har først og fremst betydning for hvilke krav man kan stille til ytringens faktiske forankring. Det stilles strengere krav til bevis av faktiske påstander for å unngå sanksjoner. Begrunnelsen for dette er at eksistensen av et faktum kan bevises, mens sannheten i en

---

<sup>80</sup> NOU 1999:27 s 166 og St mld 26 s 51.

<sup>81</sup> Lingens v. Austria

<sup>82</sup> St mld 26 (2003-2004) s 103

<sup>83</sup> *ibid.* s 23



vurdering eller mening ikke kan være gjenstand for bevis.<sup>84</sup> Verdivurderinger og meningsytringer nyter i henhold til rettspraksis derfor et sterkere vern.<sup>85</sup> Det er klart at det kan være vanskelig å skille mellom disse kategoriene, og det kan være en glidende overgang mellom dem. I følge rettspraksis øker kravene til faktisk belegg hvis verdivurderingene inneholder elementer av faktisk karakter.<sup>86</sup>

Hensynene bak Grl § 100 begrunner skillet. Sannhetshensynet, individets frie meningsdannelse og demokratihensynet taler for et sterkere vern av meningsytringer og verdivurderinger. At borgerne fritt skal kunne ytre seg om sine vurderinger og meninger er en forutsetning for å få bedre innsikt og for å kunne modifisere og forbedre sine oppfatninger. Slike ytringer er det enklere å argumentere mot, og de medfører derfor ikke like stor fare for skade. Påstander om fakta medfører derimot større risiko for skade. Slike ytringer har større overbevisningskraft og er vanskeligere å imøtegå. Dersom de er usanne, tilsier ikke hensynene bak ytringsfriheten at de skal vernes. Det ville stride i mot sannhetsprinsippet.

De samme hensyn gjør seg gjeldende i arbeidsforhold. Arbeidsgiver kan beskytte seg mot ansattes verdivurderinger og meninger ved å fremme motargumenter.<sup>87</sup> Påstander om fakta medfører større risiko for skade på arbeidsgivers interesser.<sup>88</sup> Ansattes ytringer som har karakter av meningsytringer og verdivurderinger er derfor bedre vernet enn påstander om fakta. Jeg kommer tilbake til den nærmere betydning av dette for ansattes ytringsfrihet i punkt 4.6.2.

---

<sup>84</sup> *ibid.* s 50 (med henvisning til EMDs praksis)

<sup>85</sup> Rt 2014 s 152

<sup>86</sup> Rt 2014 s 152, Rt 2002 s 764

<sup>87</sup> Eggen (2008) s 133

<sup>88</sup> *l.c.*

## 2.3 Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10

EMD har i sin praksis understreket at ytringsfriheten er en sentral rettighet. I *Palomo Sanchez and others*,<sup>89</sup> som gjaldt spørsmål om ansattes og fagforeningers ytringsfrihet, uttalte domstolen:

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

### 2.3.1 Bestemmelsens anvendelse i arbeidsforhold

I likhet med Grl § 100 slår EMK artikkel 10 nr. 1 fast at ytringsfriheten gjelder «*Enhver*». Ordlyden trekker i retning av at ansatte er vernet. Dette er bekreftet av rettspraksis.<sup>90</sup> EMDs praksis viser at vernet omfatter både privat og offentlig ansatte.<sup>91</sup> At offentlig ansatte er omfattet av vernet følger allerede av at staten som sådan er bundet av konvensjonen, jf. artikkel 1. EMD har i sin praksis lagt til grunn at ansatte i det private næringsliv også kan påberope seg brudd på artikkel 10 dersom arbeidsgiveren har gjort inngrep mot deres ytringer. Domstolen har uttalt:

*«Article 10 of the Convention also applies when the relations between employer and employee are governed by private law and that the State has a positive obligation to protect the right to freedom of expression.»*<sup>92</sup>

Som vilkår for at ansatte skal kunne påberope seg bestemmelsen har EMD uttalt at inngrepet må være «*essentially related to freedom of expression.*»<sup>93</sup> I norsk rett har dette blitt formulert som et krav til at inngrepet «*alene eller hovedsakelig*» må være begrunnet i ytringer.<sup>94</sup>

EMD har videre lagt til grunn at det for offentlig ansatte må skilles mellom ansatte i fast og midlertidig stilling. Domstolen har i flere saker uttalt at midlertidig ansatte ikke kan påberope

---

<sup>89</sup> *Palomo Sanchez and others v. Spain*

<sup>90</sup> *Wojtas-Kaleta v. Poland* (avsnitt 42)

<sup>91</sup> *Balenovic v. Croatia*

<sup>92</sup> *ibid.*

<sup>93</sup> *Kudeshkina v. Russia* (avsnitt 79)

<sup>94</sup> LB-2010-69877

seg bestemmelsen selv om deres ytringer har fått arbeidsrettslige konsekvenser.<sup>95</sup> Domstolen begrunner distinksjonen med at man ikke skal kunne kreve offentlig ansettelse med grunnlag i konvensjonen. Dette kan kritiseres. Uansett stillingens art vil slike inngrep i ytringsfriheten få store konsekvenser for arbeidstaker. Jeg går ikke mer inn på dette da vernet etter Grl § 100 her går lenger enn etter EMK artikkel 10.

### 2.3.2 Nærmere om menneskerettighetsvernet

Etter ordlyden i bestemmelsens første ledd beskyttes retten til å ha «*meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer*». Bestemmelsen er medienøytral<sup>96</sup> og beskytter ikke bare ytringen i seg selv, men også formen denne er fremsatt i.<sup>97</sup> Om internett som medium for ytringer har domstolen uttalt:

*«In light of its accessibility and its capacity to store and communicate vast amounts of information, the Internet plays an important role in enhancing the public's access to news and facilitating the dissemination of information general.»<sup>98</sup>*

Også ytringer som «*offend, shock or disturb*» er omfattet av vernet.<sup>99</sup> Av Høyesterett har EMDs praksis blitt tolket slik at også ytringer fremsatt i en aggressiv og polemisk tone er omfattet.<sup>100</sup> Retten til å ytre seg skal skje uten «*inngrep av offentlige myndigheter og uten hensyn til grenser*». I sin praksis har EMD lagt til grunn en vid fortolkning av hva som kan sies å være et inngrep i ytringsfriheten. «*Inngrep*» omfatter også sanksjoner av privatrettslig karakter som avskjed og oppsigelse.<sup>101</sup>

Etter artikkel 10 nr. 2 er det anledning til å gjøre inngrep i ytringsfriheten. Ytringsfriheten kan etter bestemmelsen bli underlagt «*formregler, vilkår og innskrenkninger eller straffer som er foreskrevet ved lov og som er nødvendig i et demokratisk samfunn*» dersom ett eller flere av

---

<sup>95</sup> Glasenapp v. Germany, Kosiek v. Germany

<sup>96</sup> Jacobs (2010) s 426

<sup>97</sup> Jersild v. Denmark (avsnitt 31)

<sup>98</sup> Yildirim v. Turkey

<sup>99</sup> Vogt v. Germany

<sup>100</sup> Rt 2002 s 764, dog i obiter, men vist til og lagt til grunn i LB-2010-69877.

<sup>101</sup> Fuentes Bobo v. Spain, Guja v. Moldova (avsnitt 55)

formålene nevnt i bestemmelsen er begrunnelsen for inngrepet. Ved vurderingen av om inngrep er lovlig har det i rettspraksis blitt lagt vekt på at ytringsfriheten er en sentral demokratisk rettighet.<sup>102</sup> Om inngrepet er «nødvendig» har blitt tolket slik at det må foreligge «a pressing social need».<sup>103</sup> Dette medfører at det stilles strenge krav til inngrep.

Selv om artikkel 10 i utgangspunktet er medienøytral, viser EMDs praksis at valg av medium har betydning for lovligheten av inngrep, særlig i proporsjonalitetsvurderingen.<sup>104</sup> EMD har uttalt:

*« [T]he potential impact of the medium of expression concerned is an important factor in the consideration of the proportionality of an interference. The Court has acknowledged that account must be taken of the fact that the audio-visual media have a more immediate and powerful effect than the print media.»*<sup>105</sup>

Av EMDs praksis kan det slutes at lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan være et lovlig grunnlag for å gjøre inngrep i ytringsfriheten.<sup>106</sup> Dette gjelder både ansatte i militæret,<sup>107</sup> embedsmenn<sup>108</sup> og ansatte generelt.<sup>109</sup>

---

<sup>102</sup> Guja v. Moldova.

<sup>103</sup> ibid.

<sup>104</sup> Jersild v. Denmark (avsnitt 31)

<sup>105</sup> Murphy v. Ireland (avsnitt 69)

<sup>106</sup> Guja v. Moldova

<sup>107</sup> Pasko v. Russia.

<sup>108</sup> Guja v. Moldova (avsnitt 70 flg)

<sup>109</sup> Balenovic v. Croatia

### 3 Arbeidsrettslige grunnlag som begrenser yringsfriheten

Utgangspunktet er altså at arbeidstaker har rett til å ytre seg. Det er derfor begrensninger i yringsfriheten som krever særlig grunnlag. Det kan tenkes flere grunnlag en arbeidsgiver kan påberope seg for å begrense arbeidstakers yringsfrihet. I det følgende redegjøres det for de mest sentrale grunnlagene.

#### 3.1.1 Styringsrett

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten ensidig treffe beslutninger om arbeidsforholdet og arbeidsplassen. Arbeidsgivers styringsrett har i rettspraksis blitt formulert som retten til å lede, kontrollere, organisere og fordele arbeid.<sup>110</sup> I tillegg omfattes retten til å inngå og avslutte arbeidsavtaler.<sup>111</sup> Styringsretten er i tillegg til å være begrenset av lov, arbeidsavtale og tariffavtale,<sup>112</sup> saklig begrenset til å treffe bestemmelser om arbeidsforholdet.<sup>113</sup> Styringsretten gir derfor neppe grunnlag for å begrense arbeidstakers yringsfrihet i større grad enn det som er nødvendig for å oppfylle arbeidsforpliktelsen.

Mange arbeidsgivere vil med hjemmel i styringsretten regulere ansattes bruk av sosiale medier med instruksjoner eller retningslinjer. Rettspraksis viser at arbeidsgiver kan regulere bruk av internett med slike retningslinjer.<sup>114</sup> Praksis understreker viktigheten av at ansatte retter seg etter slike instruksjoner. I en sak som gjaldt arbeidstakers nedlastning av pornografi i strid med virksomhetens retningslinjer uttalte Høyesterett: «*Etterlevelse av arbeidsinstruksjoner og tilhørende regelverk er helt grunnleggende i et arbeidsforhold. Det er bl.a. slik arbeidsgiver utøver sin styringsrett, og det er ved etterlevelse av instruksjoner at den ansatte overholder sin lojalitetsplikt*».<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Rt 2000 s 1602

<sup>111</sup> Jakhelln (2006) s 48

<sup>112</sup> Rt 2000 s 1602

<sup>113</sup> Eggen (2008) s 124

<sup>114</sup> Rt 2005 s 518

<sup>115</sup> *ibid.* avsnitt 43

Det foreligger ikke kilder som gir veiledning for hvilke begrensninger slike interne instruksjoner kan pålegge ansatte for bruk av sosiale medier. Det er likevel klart at reguleringen ikke kan gå lengre enn det som er nødvendig for å oppfylle arbeidsavtalen eller stride mot Grl § 100 og EMK artikkel 10, jf. ovenfor.

Jeg går ikke videre inn på styringsretten av hensyn til omfang.

### **3.1.2 Arbeidsavtalen**

Ved ansettelse er det etter aml § 14-5 krav om at det opprettes arbeidsavtale. Arbeidsavtalen fastsetter arbeidsforpliktelsene arbeidstaker må oppfylle. Partene har avtalefrihet slik at arbeidsavtalen kan begrense arbeidstakers yringsfrihet. Arbeidsavtalen kan likevel ikke stride mot lov.

Det kan spørres om Grl § 100 og EMK artikkel 10 medfører begrensninger for avtalefriheten i arbeidsforhold. Dette er et spørsmål om bestemmelsene er preseptoriske. Begge bestemmelsene åpner for fravikelse dersom enkelte vilkår er oppfylt. Det som drøftes her er om bestemmelsene kan fravikes ved avtaler i de tilfeller der bestemmelsene ellers ikke åpner for unntak.

Ordlyden i Grl § 100 gir ikke noe klart svar på om bestemmelsen er preseptorisk og spørsmålet har ikke blitt behandlet i rettspraksis. Etter det som er skrevet ovenfor i punkt 2.2.1.2, må det antas at i alle fall tredje ledd er preseptorisk. Det kan ikke inngås arbeidsavtale som gjør større inngrep i yringsfriheten enn det bestemmelsen åpner for.

For annet ledd er løsningen antagelig at denne ikke stenger for inngrep ved avtale da bestemmelsen ikke beskytter mot inngrep med hjemmel i privat autonomi.<sup>116</sup> Annet ledd er derfor ikke preseptorisk. Det kan stilles spørsmål ved om dette er en god løsning de lege ferenda, men det vil føre for langt å vurdere dette her.

Etter EMK artikkel 10 må det skilles mellom offentlige og private arbeidsforhold. For arbeidsavtaler med det offentlige har Kommisjonen lagt til grunn at avtaler som griper inn i

---

<sup>116</sup> NOU 1999:27 s 331, 332

arbeidstaker ytringsfrihet er «*inngrep av offentlig myndighet*» etter artikkel 10 nr. 1.<sup>117</sup> Slike avtaler må derfor settes til side med mindre de går inn under unntaket i artikkel 10 nr. 2. At det foreligger en avtale er imidlertid vektlagt ved vurderingen av om inngrepet er nødvendig i et demokratisk samfunn.<sup>118</sup>

Mellom private parter i arbeidslivet har konvensjonsorganene i sin praksis lagt til grunn at ansattes ytringsfrihet kan innskrenkes ved arbeidsavtaler der slike avtaler inngås frivillig.<sup>119</sup> Skal artikkel 10 være overtrådt, må staten ha hatt en positiv forpliktelse til å sikre ytringsfriheten mot privat krenkelse.<sup>120</sup> En slik forpliktelse kan foreligge «...*in matters of freedom of expression which would strike at the very substance of this freedom*».<sup>121</sup> Artikkel 10 kan følgelig i noen tilfeller medføre at ansettelsesavtaler mellom private parter må settes til side.

Arbeidsavtalen kan altså tenkes å begrense arbeidstakers ytringsfrihet. Begrensninger som følger direkte av arbeidsavtalen vil jeg ikke gå mer inn på av hensyn til omfang.

---

<sup>117</sup> B v. United Kingdom s 51

<sup>118</sup> *ibid* s 53 flg

<sup>119</sup> Rommelfanger v. The federal Republic of Germany

<sup>120</sup> *ibid.*

<sup>121</sup> *ibid.*

### 3.1.3 Lojalitets- og troskapsplikt

Arbeidstakere har i kraft av sitt ansettelsesforhold en plikt til å opptre lojalt overfor arbeidsgiver. Lojalitetsplikten er ulovfestet, men følger av Høyesteretts praksis<sup>122</sup> og er videreutviklet i juridisk teori. Lojalitetsplikten er utslag av arbeidsavtalen, men går lengre enn denne.<sup>123</sup> Lojalitetsplikten vil følgelig kunne pålegge arbeidstaker begrensninger og forpliktelser som ikke følger av avtalens ordlyd direkte. Plikten til å opptre lojalt er derfor et selvstendig grunnlag som kan tenkes å begrense ansattes ytringsfrihet ved siden av arbeidsavtalen. I forarbeidene til Grl § 100 uttales:

*«Det må anses som fullt forsvarlig, vurdert opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom den ansatte og arbeidsgiveren (og andre overordnede i arbeidsforholdet). Som en del av dette lojalitetsforholdet kan inngå at den ansatte ikke offentlig skal fremsette illojale ytringer. Det vil derfor ikke i seg selv være i strid med grunnleggende ytringsfrihetsprinsipper å reagere med negative sanksjoner mot illojale ytringer.»<sup>124</sup>*

Dette standpunktet er også lagt til grunn av EMD som har uttalt at *«employees have a duty of loyalty, reserve and discretion to their employer»*.<sup>125</sup>

Utgangspunktet er, som ved de andre arbeidsrettslige grunnlag, at lojalitetsplikten ikke går lengre enn det som er nødvendig for arbeidsforholdet.<sup>126</sup> Likevel følger det av rettspraksis at lojalitetsplikten kan pålegge arbeidstakere begrensninger i ytringsfriheten også utenfor arbeidstiden. Lojalitetsplikten representerer dermed et mer vidtrekkende grunnlag for å begrense ansattes ytringsfrihet.

---

<sup>122</sup> Rt 1990 s 607

<sup>123</sup> I denne retning: Fanebust (2013) s 128 som skiller mellom lojalitetsplikt og tjenesteplikter ellers.

<sup>124</sup> St. meld 26 (2003-2004) s 108

<sup>125</sup> Guja v Moldova

<sup>126</sup> Eggen (2008) s 131



## 4 Lojalitetsplikt

Gjennomgangen av arbeidsgivers mulige grunnlag for å begrense yringsfriheten, viser at lojalitetsplikten representerer den mest vidtgående begrensningen for ansattes rett til å ytre seg. Jeg vil derfor i det følgende fokusere på hvilke begrensninger lojalitetsplikten medfører for ansattes yringsfrihet i sosiale medier.

### 4.1 Grunnlag og begrensninger

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er ikke prinsipielt forskjellig fra lojalitetsplikten som foreligger mellom parter i kontraktsforhold generelt. Plikten er et utslag av et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp og oppstiller et krav om lojal oppreden i alle kontraktsforhold.<sup>127</sup> Det forutsettes ikke at partene uttrykkelig har avtalt en slik plikt.<sup>128</sup> Arbeidsavtalen medfører derfor en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Lojalitetsplikten er, ved siden av lydighets- og arbeidsplikten, en av de sentrale pliktene i arbeidsforholdet. Om lojalitetsplikten har Høyesterett uttalt: «*Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.*»<sup>129</sup> I juridisk teori er lojalitetsplikten formulert som en positiv plikt til tilbørlig å fremme arbeidsgivers interesser, og som en negativ plikt til å avstå fra å tilsidesette arbeidsgivers interesser på bekostning av andre interesser.<sup>130</sup> Lojalitetsplikten innebærer en helt generell forpliktelse for arbeidstaker til å fremme arbeidsgivers interesser.<sup>131</sup> Det er derfor ikke bare ytringer som omfattes. Lojalitetsplikten stiller også krav til ansattes handlinger. Her er det imidlertid kun lojalitetspliktens betydning for ytringer som skal omtales. Det er tilsettingsforholdet som gir det rettslige grunnlaget for lojalitetsplikten. Samtidig angir arbeidsforholdet pliktens begrensninger: lojalitetsplikten gir ikke arbeidsgiver grunnlag til å kontrollere arbeidstakers ytringer og handlinger i sin alminnelighet.<sup>132</sup> Arbeidsgiver kan bare

---

<sup>127</sup> NOU 2004:5 s 444

<sup>128</sup> l.c.

<sup>129</sup> Rt 1990 s 607

<sup>130</sup> Eggen (2008) s 131 og Arbeidsrett (2007) s 371.

<sup>131</sup> Jakhelln (2006) s 303

<sup>132</sup> Fanebust (2013) s 129

stille krav til ansattes ytringer så lenge «*det er nødvendig pga. det særlige tilknytningsforhold som avtalen etablerer*».<sup>133</sup> Innskrenkninger i ytringsfriheten med grunnlag i lojalitetsplikten må være relevante og tilstrekkelige i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige.<sup>134</sup>

## 4.2 Hensynene bak lojalitetsplikten

I teorien er det særlig vist til hensynet til samarbeid og tillit, disiplinære og forretningsmessige hensyn og identifikasjonshensynet som begrunnelse for lojalitetsplikten.<sup>135</sup>

Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker bygger på en gjensidig langvarig kontraktsforpliktelse av stor betydning for begge parter. I slike forhold er det av vesentlig betydning at partene kan samarbeide og har tillit til hverandre. Hensynet til tillit og samarbeid er derfor et viktig hensyn bak lojalitetsplikten.

Ansattes illojale opptreden kan skade bedriftens rykte og autoritet, og kan hindre effektivitet og konkurranseevne. Avdekking av indre uenighet kan svekke tiltroen til virksomheten og en for vid ytringsfrihet kan være ressurskrevende. Det er videre viktig for en virksomhet at ansatte ikke uttaler seg om forhold som gir konkurrenter fortrinn. Disiplinær- og forretningsmessige hensyn er derfor av betydning for lojalitetsplikten. Visse ansatte innehar slike posisjoner eller stillinger at deres ytringer i særlig grad kan bli identifisert med arbeidsgiveren. Dette kan slå tilbake på virksomheten på en uheldig eller skadelig måte, og hensynet til identifikasjon er derfor en begrunnelse for lojalitetsplikten.

Dette innebærer at det kan være grunn til å pålegge arbeidstakere å moderere eller avstå fra visse ytringer i større grad enn det som kan kreves ellers i samfunnet

---

<sup>133</sup> Fanebust (2013) s 130

<sup>134</sup> St meld 26 (2003-2004) s 110.

<sup>135</sup> Fanebust (2013) s 130, 131

### 4.3 Hvem lojalitetsplikten retter seg mot

Den arbeidsrettslige lojalitetsplikt retter seg mot den virksomhet arbeidstakeren er ansatt i.<sup>136</sup> Av dette følger det at utgangspunktet er at lojalitetsplikten ikke er rettet mot ledere eller andre ansatte i virksomheten. Ytringer mot slike personer kan imidlertid sette disse i dårlig lys eller føre til samarbeidsproblemer som igjen kan skade virksomheten.<sup>137</sup> Lojalitetsplikten kan derfor indirekte lede til at arbeidstaker må utvise en viss lojalitet overfor andre personer i virksomheten. Av samme begrunnelse kan kritikk mot virksomhetens kunder eller samarbeidspartnere være i strid med lojalitetsplikten dersom det medfører risiko for skade på virksomheten.

I statlige og kommunale virksomheter retter arbeidstakers lojalitetsplikt seg mot den institusjon eller etat de er ansatt i.<sup>138</sup> I teorien er det antatt at offentlig ansatte har stor frihet til å ytre seg om overordnet myndighet forøvrig.<sup>139</sup>

### 4.4 Den nærmere vurderingen: avveiningen mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten

Om en ytring skal anses illojal beror etter rettspraksis og juridisk teori på en skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. En rekke momenter må vurderes og avveies mot hverandre. Etter praksis er de sentrale momenter ytringens skadepotensiale, hvorvidt ytringen kan identifiseres med arbeidsgiver, ytringens form og innhold, hvem som er adressat for ytringen og hensikten med den.<sup>140</sup> Ved vurderingen må det foretas en avveining mellom arbeidstakers ytringsfrihet på den ene siden og arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver på den andre siden. Det må tas utgangspunkt i at Grl § 100 og EMK artikkel 10 er lex superior i forhold til den ulovfestede lojalitetsplikten, og bestemmelsene vil derfor ha betydning både som skranke og tolkningsfaktor ved grensedragningen. Fordi ytringsfriheten

---

<sup>136</sup> Eggen (2008) s 131

<sup>137</sup> I denne retning: LB-2010-142629, LH-1995-353 og LE-1998-279

<sup>138</sup> Arbeidsrett (2007) s 372, Ot prp 84 (2005-2006) s 16.

<sup>139</sup> Arbeidsrett (2007) s 372

<sup>140</sup> Rt 2011-1011, LH-2011-81291

er bestemmende for lojalitetsplikten rekkevidde, vil grensene for ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt i praksis være de samme.<sup>141</sup> Om avveiningen uttalte Justisdepartementet i forbindelse med revisjonen av GrL § 100:

*«Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, mens arbeidsgivers krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status. Det er derfor inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt. Begrunnelsen må være både relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningen må være forholdsmessig.»*<sup>142</sup>

Det skal altså mye til før ansattes ytringsfrihet begrenses av lojalitetsplikten. I forarbeidene er det presisert at arbeidsgiver må finne seg i et visst nivå av kritikk og lære seg å tolerere uenighet. Motinnlegg og korrigerende ytringer skal benyttes som virkemiddel fremfor arbeidsrettslige tiltak mot arbeidstakere.<sup>143</sup>

I utgangspunktet må vurderingen av om ytringer i sosiale medier er lojale eller illojale foretas på samme måte som for andre ytringer med bakgrunn i de samme momentene.<sup>144</sup> Sosiale medier inneholder imidlertid en del særegenheter og karakteristika som kan tilsi at momentene i lojalitetsvurderingen må vektas annerledes. Dette skal drøftes i det følgende.

## **4.5 Særtrekk ved sosiale medier**

Som påpekt i punkt 1.4.2 finnes det mange ulike sosiale medier. Mellom mediene er det mange forskjeller, og ytringer i sosiale medier kan derfor komme i mange ulike former. Det kan være tale om korte statusoppdateringer eller "Likes" på Facebook, bildepublisering på Instagram, Pinterest eller Snapchat, lengre innlegg på en blogg eller korte mikroblogger, for eksempel "tweets" (bestående av maksimalt 140 tegn) på Twitter. Videre kan nevnes videopublisering på YouTube, utveksling av CV og profesjonell nettverksbygging på LinkedIn eller informasjonsutveksling på større sider som Wikipedia.

---

<sup>141</sup> Ot. prp 84 (2005-2006) s 15,16

<sup>142</sup> St. mld 26 (2003-2004) s 110

<sup>143</sup> ibid. s 108-110

<sup>144</sup> I denne retning: Wessel-Aas (2013) s 53 og 54.

Noen felles særtrekk kan påpekes. For det første gir sosiale medier brukerne mulighet til å nå ut til et stort publikum i løpet av kort tid. Ytringene må ikke godkjennes av en redaktør og er ikke underlagt forhåndskontroll. Brukerne kan enkelt spre ytringene videre gjennom delingsfunksjoner. Ytringene kan derfor være vanskelig å slette i ettertid. Mediene er lett tilgjengelige via mobil og ytringer kan derfor legges ut raskt og ofte. Mye av innholdet legges ut impulsivt, og det benyttes ofte et muntlig språk.

Felles for alle sosiale medier er at det ved bruk kan oppstå konflikt med lojalitetsplikten.

## 4.6 Lojalitetsvurderingen

I det følgende redegjøres det for momentene i lojalitetsvurderingen. På bakgrunn av hvordan momentene er vurdert generelt vil jeg vurdere betydningen av at ytringer fremkommer i sosiale medier.

### 4.6.1 Skadepotensialet

Et sentralt moment i lojalitetsvurderingen er om arbeidstakers ytringer medfører skade på arbeidsgivers interesser. Det er imidlertid tvilsomt om det er tilstrekkelig at ytringen medfører risiko for skade, eller om det stilles krav om at skade må påvises for å konstatere illojalitet. Videre er det spørsmål hvem som har bevisbyrden for dette.

Ytringsfrihetskommisjonen synes å legge til grunn at det bare er ytringer som påviselig *påfører skade* som er illojale og at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for dette.<sup>145</sup> Et krav om påført skade for at en ytring skal anses illojal kan ha gode grunner for seg, særlig tatt i betraktning av de alvorlige konsekvensene illojale ytringer kan få for arbeidstakeren. Stortingsmeldingen legger imidlertid til grunn at risiko for skade er tilstrekkelig, men at arbeidsgiver må ha bevisbyrden for skaderisiko.<sup>146</sup> Dette forarbeidet kom etter ytringsfrihetskommisjonens uttalelse og bør derfor tillegges større vekt. Nyere lagmannsrettspraksis<sup>147</sup> og juridisk teori<sup>148</sup> legger også til grunn at risiko for skade er

---

<sup>145</sup> NOU 199:27 s 171

<sup>146</sup> St meld 26 (2003-2004) s 110

<sup>147</sup> LH-2011-81291

<sup>148</sup> Eggen (2008) s 131

tilstrekkelig for at en ytring skal karakteriseres som illojal. Også reelle hensyn tilsier dette. Det kan være tilfeldig om ytringen faktisk medfører skade. Om en skadelig ytring på Facebook plukkes opp og deles videre av andre og dermed påfører virksomheten skade, vil bero på tilfeldigheter. Det stiller ikke arbeidstakers handling i et prinsipielt annet lys, tillitsbruddet er like markant. Jeg legger etter dette til grunn at risiko for skade er tilstrekkelig for å konstatere illojalitet, og at arbeidsgiver har bevisbyrden for dette.

Domstolene legger betydelig vekt på ytringers skadeevne.<sup>149</sup> Rettskildene trekker i retning av at risiko for skade er et minstevilkår for at en ytring kan ansees illojal.<sup>150</sup> Lagmannsretten har uttalt: «*Som et utgangspunkt bør bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødig måte anses som illojale (min understrekning).*»<sup>151</sup> Rettspraksis viser at jo større skadeevne en ytring har, jo strengere lojalitetskrav stilles til arbeidstakeren.<sup>152</sup> Ytringer som kun medfører rent bagatellmessig risiko for skade, regnes ikke som illojale.<sup>153</sup> Det er i juridisk teori og Sivilombudsmannens praksis lagt til grunn at det bare er skader på arbeidsgivers legitime interesser som kan påberopes. Lojalitetsplikten kan følgelig ikke påberopes for å beskytte og skjule handlinger som er ulovlige eller umoralske.<sup>154</sup>

Spørsmålet er så hvordan skaderisikoen skal vurderes når ansatte ytrer seg i sosiale medier.

Rettspraksis trekker i retning av at mediets skadepotensiale må tillegges betydelig vekt i lojalitetsvurderingen. I Rt 2003 s 1614 behandlet Høyesterett en sak der en arbeidstaker hadde sendt ut en e-post til over 60 personer som var ansatt i virksomheten han arbeidet for, samt til tre andre personer i andre deler av konsernet. E-posten inneholdt dels faglig kritikk og dels alvorlige beskyldninger av strafferettslig karakter mot ledere i konsernet. Under henvisning til skaderisikoen la ikke retten vekt på at e-posten kun var sendt internt i konsernet. Høyesterett uttalte: «*En helt annen sak er at den store spredningen av e-posten som A sørget for, lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet.*» Jeg forstår

---

<sup>149</sup>Rt 2003 s 1614, LH-2011-81291

<sup>150</sup> St meld (2003-2004) s 110 punkt h

<sup>151</sup> LH-2011-81291

<sup>152</sup> Rt 2003 s 1614

<sup>153</sup> Ot prp nr 84 (2005-2006) s 17

<sup>154</sup> Ot prp nr 84 (2005-2006) s 17 og SOM-2012-1031, Eggen (2008) s 132

avgjørelsen slik at mediets skadepotensiale, særlig på grunn av spredningsfaren, ble tillagt betydelig vekt. Dette har klar overføringsverdi til ytringer i sosiale medier. Et av særtrekkene er muligheten til å dele ytringer videre med den spredningsfaren og risiko for skade dette medfører. Dette tilsier, i tråd med Høyesteretts begrunnelse, en skjerpet lojalitetsvurdering for ytringer i sosiale medier.

Skademomentet er også tillagt vekt i utenlandsk rettspraksis. Det kan vises til en avgjørelse fra Faglig Voldgift<sup>155</sup> i Danmark hvor voldgiftsretten (med Høyesterettsdommer Poul Søgaaard som oppmann) tok stilling til om en bankansatts Facebook-oppdatering ga saklig grunn for oppsigelse. Etter en travel arbeidsdag hadde arbeidstaker på sin lukkede Facebook-profil skrevet:

*«Ferie! Gid fanden havde folk der kommer i tanker om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Det er fucking 364 andre dage i året hvor du kan ringe om det!»*

Retten viste til, at selv om uttalelsen var skrevet på en lukket profil og arbeidsgivers navn ikke fremkom, så var ytringen uheldig da den kunne «udbredes yderligere» og at det var mulig at banken kunne identifiseres. Uttalelsen kunne etter rettens syn oppfattes som en kritikk av banken og deres kunder. Den innebar derfor risiko for en viss skadevirkning for arbeidsgiveren. Etter en helhetsvurdering kom retten likevel til at oppsigelsen ikke var berettiget.

Basert på det ovenstående er det grunn til å tro at ytringer i sosiale medier må vurderes forholdsvis strengt på grunn av skaderisikoen som foreligger ved bruk av slike medier. Grl § 100 og EMK artikkel 10 er neppe til hinder for dette. Jeg viser særlig til at mediets skadepotensial er blitt fremhevet som et moment som kan tilsi at ytringsfriheten i enkelte medier kan undergis begrensninger. Skadefaren kan derfor medføre visse innskrenkninger for ansattes ytringsfrihet i sosiale medier.

---

<sup>155</sup> FV 2013.0022

## 4.6.2 Innhold

Ytringers innhold er et moment i lojalitetsvurderingen. Som det fremgår ovenfor, har innholdet også betydning for grunnlovsvernet.

### 4.6.2.1 Innhold uten tilknytning til arbeidsforholdet

Innholdet kan for det første ha betydning for om ytringen rammes av lojalitetsplikten overhodet. På bakgrunn av lojalitetspliktens grunnlag og begrensning som redegjort for i punkt 4.1, er det først og fremst ytringer som omhandler virksomheten eller ansettelsesforholdet som faller inn under lojalitetsplikten. Ytringer uten tilknytning til arbeidsforholdet vil som hovedregel ikke være i strid med lojalitetsplikten.<sup>156</sup>

Høyesteretts praksis viser imidlertid at det kan oppstilles begrensninger for ytringer som ikke har sammenheng med virksomheten eller ansettelsesforholdet, dersom *tjenestens særlige art* tilsier det. Særlig gjelder dette ytringer som kan ha betydning for vurderingen av arbeidstakers skikkethet. I en sak der Høyesterett tok stilling til om avskjedigelsen av en lærer i religion og historie på grunn av ytringer om rasespørsmål og jødeforfølgelse var lovlig, uttalte retten: *«Dette vil særlig kunne være tilfellet hvis uttalelsene har en slik form et slikt innhold eller slike premisser at de er egnet til å bryte ned det omdømmet og den tillit som er nødvendig at en lærer har»*.<sup>157</sup>

Ytringer kan også anses illojale dersom de skader den *generelle tilliten* til arbeidstakers egnethet.<sup>158</sup>

Mange ytringer i sosiale medier mangler tilknytning til ansettelsesforholdet eller virksomheten. Lojalitetsplikten vil i mange tilfeller derfor ikke hindre ytringer i slike medier. Slike uttalelser kan likevel rammes dersom de bryter med omdømmet og tilliten som er nødvendig for arbeidstakers stilling.

---

<sup>156</sup> Arbeidsrett (2007) s 375.

<sup>157</sup> Rt 1982 s 1729

<sup>158</sup> St meld 25 (2003-2004) s 107



Utenlandsk rettspraksis viser at det blir lagt betydelig vekt på at ansattes ytringer i sosiale medier ikke har sammenheng med ansettelsesforholdet. I AD 2012 nr 25 tok den svenske Arbetsdomstolen stilling til om arbeidsgivers oppsigelse av en rektor ved en privatskole var saklig. Rektoren hadde på sin åpne Facebook-profil lagt ut bilder som etter arbeidsgivers mening hadde en seksuell undertone. Han hadde også vært medlem i grupper med navn som henviste til sex. For ytringer og handlinger i fritiden som ikke hadde tydelig sammenheng med ansettelsen eller virksomheten, tok retten utgangspunkt i at arbeidstakeren hadde rett til fri livsførsel. Rettspraksis viste at lojalitetsplikten kunne ha betydning for ansattes handlinger på fritiden. Der handlingen innebar utøvelse av en beskyttet rettighet (som ytringsfriheten) måtte vurderingen av om en oppsigelse var saklig ikke bare bero på en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser, men også interessen av å kunne utøve sine rettigheter på sin fritid. Det måtte ses hen til forpliktelsene etter EMK. Etter å ha konkludert med at bildene ikke hadde en særlig seksuell karakter, uttalte retten:

*«Det påtalade materialet rör uteslutande A.K. själv som privatperson, bilder på honom själv i privata situationer och namn på de grupper som han själv valt att bli medlem i, och hör därför i sig till kärnområdet för vad varje människa - anställd eller inte - öppet bör kunna få ge uttryck för inför andra människor.»*

Avgjørende var altså at ytringenes innhold ikke hadde tilknytning til arbeidsforholdet. Arbetsdomstolen uttalte at det måtte stilles særlige krav til ledende stillinger, men dette ble ikke avgjørende. Jeg antar at avgjørelsen har betydelig overføringsverdi til norske forhold. For det første er de utgangspunktene retten legger til grunn for lojalitetsvurderingen svært lik den vurderingen norske domstoler foretar.<sup>159</sup> De faktiske forholdene i Norge og Sverige er også sammenlignbare. Videre har privatansatte i Sverige i alle fall *ikke bedre* ytringsfrihetsvern enn norske ansatte jf. punkt 1.5.2. Dette taler klart for at et lignende skille som hovedregel også må legges til grunn i norsk rett, slik at utgangspunktet er at ytringer i sosiale medier som ikke har sammenheng med virksomheten, ikke er illojale.

Fordi avgjørelsen gjaldt en rektor kan det på grunn av stillingens særlige art, i tråd med høyesterettsavgjørelsen, spørres om et annet resultat må legges til grunn i norsk rett. Det er

---

<sup>159</sup> Retten viser blant annet til momenter som skadefare, forholdene i bransjen, stillingen, virksomhetens beskaffenhet og arbeidsoppgavens art.

imidlertid et forhold som skiller den svenske dommen fra høyesteretts avgjørelse. Høyesterett behandlet ytringer som hadde en betydelig større sammenheng og nærhet med stillingen enn det som var tilfellet i Arbetsdomstolens avgjørelse. En slik sammenheng og nærhet må være et vesentlig moment i vurderingen av om ytringen er egnet til å bryte med tilliten eller omdømme som er nødvendig for stillingen, jf. høyesteretts premisser. Jo mindre sammenheng det er mellom stillingen og ytringens innhold, jo mer skal det til for at ytringen kan ha en slik virkning. Dette taler for at samme resultat må legges til grunn i norsk rett. Siden mange ytringer i sosiale medier ikke har en slik sammenheng, tilsier dette at det skal mye til før slike ytringer kan anses illojale. Det er likevel klart at noen ytringer i sosiale medier er så ekstreme at de uten hensyn til nærhet til stillingen vil være illojale.

Basert på det ovenstående er hovedregelen at ytringer i sosiale medier som etter sitt innhold ikke har tilknytning til arbeidsforholdet, ikke rammes av lojalitetsplikten. I slike tilfeller har ansatte i utgangspunktet ytringsfrihet. Unntak kan gjelde dersom stillingens særlige art tilsier det.

#### 4.6.2.2 Den videre vurderingen ytringens innhold

Som påpekt, har ytringens innhold betydning for grunnlovsvernet. Politiske ytringer er underlagt et særlig vern etter GrL § 100 tredje ledd.<sup>160</sup> Her må terskelen være høyere for at ytringene kan anses illojale. Høyesterett har uttalt:

*«Jeg nevner først at det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger. Uansett om disse fortone 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.»*<sup>161</sup>

Mange ytringer i sosiale medier vil falle inn under GrL § 100 tredje ledd, og vil derfor i stor grad vernes av ytringsfriheten.

---

<sup>160</sup> Aml beskytter også ansatte mot diskriminering på grunn av politisk syn jf. § 13-1. Vernet gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, jf. § 13-2.

<sup>161</sup> Rt 1979 s 770

Ytringer som etter sitt innhold faller inn under Grl § 100 annet ledd, er derimot ikke like godt vernet. Her vil lojalitetsplikten i større grad kunne gripe inn i ansattes ytringsfrihet. Vernet må bero på en vurdering av innholdets betydning for demokrati, sannhetssøken og individets frie meningsdannelse, jf. Grl § 100 annet ledd.

En type ytringer som er vanlig i sosiale medier er negative ytringer om overordnede eller kolleger som kan ha karakter av mobbing. Jeg antar at slike ytringer ofte vil falle inn under Grl § 100 annet ledd. Hensynene bak ytringsfriheten tilsier ikke er sterkt vern av slike ytringer. De vil lettere ansees illojale og kan medføre arbeidsrettslige konsekvenser.<sup>162</sup>

Karakteristisk for sosiale medier er mengden innhold som legges ut. I motsetning til for eksempel ytringer i en avis, vil det på Facebook ligge ytringer av mange ulike slag flere år tilbake i tid. Spørsmålet er om dette har betydning for vurderingen.

Jeg har ikke funnet norsk rettspraksis eller teori som gir veiledning for spørsmålet. Fra Sverige kan det vises til AD 2012 nr 25, hvor retten vurderte innholdet på rektorens Facebook-profil som en helhet. Domstolen viste til at bildene og gruppene utgjorde en mindre del av det materialet som fremkom på arbeidstakerens Facebook-side. Av tingrettens premisser fremkommer det at rektoren var medlem i 500 grupper og hadde lagt ut et hundretalls bilder fordelt på ulike album. Materialet arbeidsgiver hadde reagert på var altså en liten del av det totale innhold. Det var ikke fremtredende ved et besøk på profilen og man måtte lete for å finne informasjonen. Jeg forstår avgjørelsen slik at det var et moment i formildende retting at materialet utgjorde en liten del av det totale innholdet.

Flere hensyn taler for at innholdet må vurderes som en helhet. En kritikkverdig ytring blant mange positive gir et annet bilde enn hvis den ene kritikkverdige ytringen vurderes isolert. Videre kan meningsinnholdet endres hvis konteksten fjernes. For å få et riktig bilde av arbeidstakers handlinger må man derfor vurdere innholdet samlet.

Etter dette må antagelig innholdet i sosiale medier vurderes som en helhet. Jeg presiserer at dersom en ytring er alvorlig nok, vil øvrig innhold likevel neppe være av betydning.

---

<sup>162</sup> Thorkildsen (2013) s 23

Enkeltstående alvorlige ytringer kan anses illojale selv om øvrige uttalelser ikke er kritikkverdige.

Arbetsdomstolens uttalelser i avgjørelsen ovenfor viser også at mengden innhold kan ha betydning for skadepotensialet. Mye innhold kan gjøre problematiske ytringer vanskelig tilgjengelig, slik at risikoen for skade minker. Dette *kan* i enkelte tilfeller tilsi en lempeligere vurdering av ytringer i sosiale medier.

#### 4.6.2.3 Faktaytringer eller meningsytringer

Meningsytringer og vurderinger er bedre beskyttet enn faktapåstander etter Grl § 100 jf. punkt 2.2.4.2. Skillet kan ha stor betydning for ytringer i sosiale medier da slike ytringer ofte har karakter av meningsytringer.<sup>163</sup>

Uttalelser i Rt 2003 i 1614 kan sees som et utslag av dette. Om påstandene i e-posten arbeidstakeren hadde sendt, uttaler Høyesterett at utgangspunktet er at man må akseptere rommelige grenser for kritiske ytringer innad og utad, men at ytringsfriheten ikke verner «ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold [som] helt savner grunnlag i reelle forhold».<sup>164</sup> Skillet kommer klart frem i en lagmannsrettsavgjørelse, der retten uttaler: «Generelt sett skal det mer til før meningsytringer og vurderinger ansees illojale, i alle fall så lenge ytringen er fremmet i en tilbørlig form».<sup>165</sup>

Skillet mellom faktaytringer og meningsytringer kan danne grunnlag for mange vanskelige spørsmål. For det første kan det by på tvil om den ansatte ved ytringen gir uttrykk for en mening eller om det er tale om en påstand om fakta. Videre kan det stilles spørsmål ved hvilke beviskrav som kan stilles til ytringenes holdbarhet. Tidligere rettspraksis legger relativt

---

<sup>163</sup> I denne retning også Thorkilden (2013) s 22.

<sup>164</sup> Dommens avsnitt 46

<sup>165</sup> LH-2011-81291

strengt krav til grunn.<sup>166</sup> Etter grunnlovsendringen er det mulig at det må stilles noe lempeligere krav. Nyere rettspraksis har uttalt:

*«Faktaytringer som innebærer risiko for skade for virksomheten bør være forsvarlig forankret i faktum. Fremsettes bevisst uriktige påstander som skader virksomheten, vil være illojale. Men en usann ytring er ikke nødvendigvis illojal om den er fremsatt i aktsom god tro med hensyn til påstandens sannhet».*

Dette er også lagt til grunn i juridisk teori.<sup>167</sup>

Rettspraksis viser at det er begrensninger for hva ansatte kan si om arbeidsgiveren, uten hensyn til om faktapåstandene er sanne eller det er tale om verdivurderinger. For faktapåstander vises til en lagmannsrettsavgjørelse,<sup>168</sup> der arbeidstaker bevisst ga arbeidsgivers viktigste forretningsforbindelse uriktige opplysninger om at bedriften var konkurs og at virksomheten var opphørt. Retten uttalte at dette var illojalt og at «*[h]ans opptreden, med usanne uttalelser om selskapet - opplysninger som uansett sannhetsgehalt ville vært konfidensielle - er åpenbart vesentlig mislighold av arbeidsavtalen (min understrekning).*»<sup>169</sup> For verdivurderinger og meningsytringer kan det vises til Rt 1982 s 1729 der retten oppretthold oppsigelsen av en lærer etter rasistiske uttalelser under henvisning til stillingens særlige karakter.

De samme utgangspunkter må gjelde ytringer i sosiale medier. Da meningsytringer er utbredt i sosiale medier, kan dette medføre at det skal mer til før uttalelsene anses illojale.

---

<sup>166</sup> I LB-2000-02727 la retten til grunn at arbeidstaker måtte føre samme bevis som ved en ærekrenkelsessak for uttalelser til kunder som i realiteten beskylte arbeidsgiver for underslag av kunders midler. Beviskravet skulle således være at beskyldningene måtte bevises utover enhver rimelig tvil.

<sup>167</sup> Eggen (2008) s 133

<sup>168</sup> LA-1997-00486

<sup>169</sup> Se også i denne retning LH-1995-353

### 4.6.3 Ytringens form

Grl § 100 og EMK artikkel 10 verner den form ytringen er fremsatt i. Rettspraksis fra Norge og EMD viser imidlertid at ytringens form vektlegges ved lojalitetsvurderingen. Grunnlaget for lojalitetsplikten er et frivillig kontraktsforhold. Det kan derfor være rimelig at det stilles krav til formen ansatte bruker når de ytrer seg om virksomheten eller arbeidsforholdet.

I rettspraksis er det lagt til grunn at ansettelsesforholdet medfører visse krav til nøkternhet og balanse utover det som gjelder for andre i kraft av injurielovgivningen.<sup>170</sup> Blant annet legges det vekt på om ytringen gis i en aggressiv eller polemisk tone, og om formen er unødig støtende eller krenkende.<sup>171</sup> EMDs praksis viser at fornærmelser lettere anses illojale enn kritikk.<sup>172</sup> I følge forarbeidene til Grunnloven er utgangspunktet at ansatte har betydelig frihet med hensyn til form. Terskelen er høyere for å gripe inn mot ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form, sammenlignet med ytringer som etter sin form fremstår som utilbørlige.<sup>173</sup> Det legges vekt på om formen fremstår som «*illojal, personlig belastende, unødig støtende eller krenkende*».<sup>174</sup> I juridisk teori er det lagt til grunn at det stilles mindre krav til form når ytringene fremsettes internt i virksomheten.<sup>175</sup> Interne ytringer medfører mindre skaderisiko for arbeidsgiver.

Ytringer i sosiale medier kan komme i form av både uttalelser og handlinger. Som påpekt kan handlinger også være vernet av Grl § 100, under forutsetning av at de formidler et meningsinnhold. Den svenske Arbetsdomstolen har for eksempel lagt til grunn at bilder og medlemskap i grupper på Facebook er vernet av ytringsfriheten.<sup>176</sup> I utgangspunktet gjelder de alminnelige begrensningene med hensyn til form også i sosiale medier, enten ytringene kommer i form av uttalelser eller handlinger. Et karakteristisk trekk ved ytringer i sosiale medier er imidlertid at disse har et muntlig språk. Spørsmålet er om dette har betydning for vurderingen.

---

<sup>170</sup> LB-1995-1287

<sup>171</sup> LH-2011-81291

<sup>172</sup> Palomo Sanchez v Spain (avsnitt 67)

<sup>173</sup> St mld 26 (2003-2004) s 103

<sup>174</sup> I.c.

<sup>175</sup> Jakhelln (2004) 80

<sup>176</sup> AD 2012 nr 25 som særlig viser til EMK art 10.

Rettspraksis vurderer muntlige uttalelser lempeligere enn skriftlige ytringer. I Fuentes Bobo<sup>177</sup> la EMD vekt på at en arbeidstakers uttalelser i direktesendt radio, hvor han kritiserte sin arbeidsgiver i sterke ordlag,<sup>178</sup> var muntlige. Ytringene var foranlediget av radiovertenes spørsmål i en lidenskapelig debatt og mediet forhindret senere rettelsel og reformuleringer. I SOMB-2005-17<sup>179</sup> hadde en ansatt ved et pleiehjem kommet med uttalelser i lokalradio som hun senere ble kritisert for av arbeidsgiver.<sup>180</sup> Sivilombudsmannen la til grunn at det stilles lempeligere krav til muntlige ytringer enn til skriftlige, og viste til at ytringen var en spontan meningsytring i en situasjon som kom overraskende på arbeidstakeren da journalisten oppsøkte hennes arbeidsplass. Slik jeg forstår praksis, er det avgjørende for vurderingen ikke om ytringen er muntlig eller skriftlig, men om ytringen er spontan og om arbeidstaker har tid til å områ seg.

Basert på det ovenstående kan det muntlige språket og spontaniteten i sosiale medier tale for en lempeligere vurdering. Flere hensyn taler mot en slik løsning. For det første bestemmer brukeren selv om uttalelser skal legges ut, og på hvilke premisser dette skal gjøres. Den spontanitet og overrumpning som rettspraksis vektlegger gjør seg ikke gjeldende for ytringer i sosiale medier. Et annet moment som etter min mening må tillegges betydelig vekt er at ytringer i sosiale medier faktisk er skriftlige. Skriftligheten øker skadepotensialet ved at ytringene blir stående lett tilgjengelig og kan spres videre. Dette fremheves også i juridisk teori.<sup>181</sup>

Et annet moment som taler mot en lempeligere vurdering, er at muntlig språk kan oppfattes som krassere enn det som var tiltenkt, særlig for utenforstående. Det kan ha betydning for ytringens skadepotensiale. Dansk praksis har lagt vekt på momentet. Den Faglige Voldgiftsretten behandlet en sak der en kvinne som var ansatt i et vaktelskap hadde blitt satt

---

<sup>177</sup> Fuentes Bobo v Spain, avsnitt 46 og 48

<sup>178</sup> «sangsues» (Iglar), «se foutre des travailleurs» (gjør narr av arbeidstakerne)

<sup>179</sup> SOMB-2005-17. Fra eldre praksis vises også til ARD 1986 s 189 og ARD 1975 s 55

<sup>180</sup> Hun uttalte at «*Det har vært helt jævlig. Det blir bare mer og mer å gjøre samtidig som det blir mindre folk til å gjøre det. Dette går utover de gamle. Pleierne er allerede utslitte og likevel skal de pålegges mer, det henger ikke på greip*».

<sup>181</sup> Thorkildsen (2013) s 24

til å jobbe dagvakt istedenfor kveldsvakt etter at hun ble gravid.<sup>182</sup> Som en følge av dette fikk hun betydelig færre arbeidstimer. Da hun mistet barnet ønsket hun å gå tilbake til den tidligere arbeidsordningen, men fikk avslag. Hun kom med flere ytringer på Facebook som førte til at hun ble oppsagt:

*«Overejer at sige «fuck det hele og lade dem vinde deres hetz i første omgang!!»*

*«der er erklæret krig»*

*«game over, Vagt DK»*

*«nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen»*

*«du kan dælme tro at den får gas»*

Voldgiftsretten (med en landsrettsdommer som oppmann) la vekt på den språklige form ytringene hadde. Retten uttalte at brukere av Facebook har et språk *«der nærmer sig samtaleformen og for udenforstående kan virke mere støtende end tiltænkt og opfattet af brugerne»*. Oppsigelsen ble etter en helhetsvurdering, dere fler momenter inngikk, opprettholdt.

Basert på det ovenstående antar jeg at ytringer i sosiale medier må underlegges de samme begrensningene med hensyn til form som andre ytringer. Muntlig språk og spontanitet medfører imidlertid ikke mindre krav til form i sosiale medier. Formen vil etter dette ha betydning for ansattes ytringsfrihet.

#### **4.6.4 Faren for identifikasjon**

Faren for identifikasjon er et sentralt moment i vurderingen av om en ytring skal anses illojal. Momentet må sees i sammenheng med grensene for ytringsfriheten jf. ovenfor. Arbeidsgiver har som juridisk person en beskyttet rett til å ytre seg på egne vegne.<sup>183</sup> Arbeidstaker kan ikke gripe inn i denne rettigheten og må derfor presentere sine ytringer på en slik måte og med en slik form at det ikke skapes inntrykk av at arbeidstakeren ytrer seg på vegne av arbeidsgiver. Ved vurderingen av faren for identifikasjon er det i teori og praksis særlig lagt vekt på *hvordan ytringene i seg selv fremstår og arbeidstakers stilling.*

---

<sup>182</sup> FV 2010.129

<sup>183</sup> Arbeidsrett (2007) s 370



Ved vurderingen av hvordan ytringer fremstår legger praksis vekt på innholdet i selve ytringen. Det avgjørende er om innholdet skaper tvil om ytringen gis for egen regning eller om den gir uttrykk for arbeidsgivers syn. Lagmannsretten har i en avgjørelse lagt avgjørende vekt på dette momentet.<sup>184</sup> En kokk hadde skrevet et leserinnlegg hvor han kritiserte rederiets disposisjon av et fartøy under julehelgen. Skipet var eid av arbeidsgiver, men var chartret av en kunde. Arbeidsgiver hevdet leserinnlegget var illojalt da det kunne skade forholdet til kunden. Retten uttalte at kokken ikke ga inntrykk av å være representant for arbeidsgiver og at innholdet fremstod som en *personlig mishagsytring*. Det forelå derfor ikke identifikasjonsfare eller skaderisiko. At private synspunkter på forhold ved egen arbeidsplass medfører liten identifikasjonsfare er også lagt til grunn av Sivilombudsmannen.<sup>185</sup>

Når identifikasjonsfaren i sosiale medier vurderes, er det grunn til å peke på at ytringene etter sitt innhold ofte fremstår som private synspunkter og meninger. Basert på det ovenstående tilsier dette at det er liten fare for identifikasjon. På den annen side kan det synes som det blir mer vanlig å blande profesjonell og privat identitet i slike medier. De som bruker sosiale medier i profesjonelt øyemed forventes å være litt personlige, og de som bruker mediene privat vil gjerne fortelle sine venner hva som foregår på jobb. Det kan tenkes tilfeller der arbeidstaker bruker sosiale medier på en slik måte at helhetsinntrykket leseren sitter igjen med, er at man uttaler seg i kraft av sin stilling. Dette kan for eksempel være tilfellet der ytringene gjennomgående er relatert til arbeidet og det brukes bilder fra arbeidssituasjoner. Dette kan medføre at ytringene i mindre grad fremstår som private synspunkter, slik at identifikasjonsfaren blir større. Dette må avgjøres ved en konkret vurdering. I de fleste tilfeller antar jeg likevel at ytringer i sosiale medier vil fremstå som personlige. I tråd med rettspraksis, er utgangspunktet derfor at identifikasjonsfaren er liten.

Medienes struktur underbygger også ytringenes private karakter. De er strukturert slik at hver bruker har sin egen brukerkonto. Ytringene fremstår derfor som personlige. Videre har mange virksomheter egen bruker. Det er derfor lettere å se om en ytring blir fremsatt av virksomheten eller den enkelte arbeidstaker. Momentet er også fremhevet i juridisk teori.<sup>186</sup>

---

<sup>184</sup> LG-2001-591

<sup>185</sup> SOM-2012-1031 jf. SOMB-2006-12, SOMB-2005-18

<sup>186</sup>Thorkildsen (2013) s 21

Dette taler også for at identifikasjonsfaren i utgangspunktet er liten ved bruk av sosiale medier.

I mange sosiale medier som Facebook, Twitter, LinkedIn og blogg er det vanlig å oppgi stilling og arbeidssted. Det må spørres om dette har betydning for identifikasjonsfaren. Spørsmålet er ikke behandlet i norsk rettspraksis. Sivilombudsmannens praksis gir eksempler på at ansatte har skrevet leserinnlegg og undertegnet med navn, stilling og arbeidssted. Denne praksis trekker i retning av at det ikke er avgjørende at arbeidstakeren undertegner med stilling og arbeidssted, så lenge artikkelens innhold ikke er egnet til å gi inntrykk av at den gir uttrykk for arbeidsgivers syn.<sup>187</sup> Vektleggingen av ytringens innhold ved vurderingen av identifikasjonsfaren er i overensstemmelse med lagmannsrettens praksis, jf. ovenfor. Sivilombudsmannens praksis er ikke en rettskildefaktor som kan tillegges stor vekt. I foreliggende tilfelle er det imidlertid tale om lang og ensartet praksis, noe som tilsier at uttalelsene kan vektlegges noe mer.

Også i svensk rettspraksis er det lagt til grunn at opplysninger om stilling og arbeidssted ikke er tilstrekkelig til å medføre fare for identifikasjon. I AD 2012 nr 25 hadde rektoren på sin åpne Facebook-profil skrevet at han var rektor ved skolen. Retten la vekt på at rektoren ikke hadde forsøkt å gi inntrykk at av skolen stod bak Facebook-siden eller at hans innlegg skjedde som en del av hans stilling, og viste til at innholdet på hans profil ikke hadde tilknytning til hans arbeid. Om stillingsopplysningen heter det: «*Det är vidare känt att det är vanligt att på privata sidor på internet ange var man arbetar och den befattning man har*». Det var følgelig ikke fare for identifikasjon. Sett i sammenheng med sosiale mediers struktur har dette synet gode grunner for seg. De fleste sosiale medier har en så personlig profil at identifikasjonsfaren antagelig er liten. Dette innebærer at opplysning om stilling og arbeidssted ikke nødvendigvis medfører identifikasjonsfare.

Som påpekt ovenfor er det klart at stillingens karakter, i tillegg til å være et selvstendig moment i lojalitetsvurderingen, også har betydning for identifikasjonsmomentet. Rettspraksis har ikke behandlet momentet, men det er påpekt i forarbeidene til Grunnloven og i Sivilombudsmannens praksis. Noen typer stillinger kan ha en slik karakter at det ikke er

---

<sup>187</sup> Blant annet SOM-2009-2770, SOMB-2004-18

tilstrekkelig å opplyse om at man uttaler seg på egne vegne da stillingen eller posisjonen medfører at man i stor grad blir identifisert med bedriften. I følge forarbeidene gjelder dette særlig ansatte med stillinger nær ledelsen eller ansatte som har til oppgave å formidle ledelsens synspunkter og budskap.<sup>188</sup> Den innskrenkede ytringsfriheten avhjelpes imidlertid i noen grad av at personene det gjelder kan «*fremføre sine synspunkter direkte og øve innflytelse der beslutningene tas.*»<sup>189</sup>

Fra Sivilombudsmannens praksis må Qvigstad-saken,<sup>190</sup> som har fått tilslutning i forarbeidene til Grunnloven,<sup>191</sup> trekkes frem. Saken omhandler en klage fra en justisråd ved ambassaden i Washington. Arbeidsgiver nektet ham å publisere en artikkel i Aftenposten om amerikanske myndigheters beslutning om å opprette militære straffetribunaler for straffeforfølgelse av internasjonale terrorister etter terrorangrepet den 11. september 2001. Sivilombudsmannen uttalte at utgangspunktet er at offentlige tjenestemenn har ytringsfrihet. Men stillingen kunne ha betydning for når og hvor man kan ytre seg. Særlig måtte tjenestemenn i departementet plassert nær den politiske ledelse eller tjenestemenn i utenriksstjenesten ta hensyn til virksomheten. Det ble lagt til grunn at artikkelen kunne medføre mulighet for indirekte identifikasjon selv om det fremgikk at artikkelen var skrevet av ham som privatperson. Identifikasjonsfaren ble med henvisning til stillingens karakter og plassering ved ambassaden vektlagt av Sivilombudsmannen, som ikke fant grunn til å rette kritikk mot myndighetene for avslaget.

Sivilombudsmannen har på den annen side lagt til grunn at ytringer fra ansatte i lavere stillinger ikke medfører identifikasjonsfare.<sup>192</sup>

I norsk rett finnes det ingen konkrete eksempler der bruk av sosiale medier har reist spørsmål om stillingen innebærer identifikasjonsfare. Det må imidlertid antas at de samme utgangspunkter gjelder her. Jeg ser ingen avgjørende grunner som bør lede til et annet resultat. Det må være klart at ledende personells ytringer i sosiale medier vil kunne medføre

---

<sup>188</sup>St meld 26 (2003-2004) s 103 og 104

<sup>189</sup> ibid. s 104

<sup>190</sup> SOMB-2002-1

<sup>191</sup>St meld 26 (2003-2004) s 109

<sup>192</sup> SOMB-2005-17 som gjaldt ytringer fra underordnet kjøkkenpersonale

identifikasjonsfare. Et praktisk eksempel uten rettslig etterspill gjaldt en Twitter-melding skrevet av en politisk rådgiver i Utenriksdepartementet. Etter at Liu Xiaobo vant Nobels Fredspris i 2010 var det klart at Kina ikke ville ta lett på utdelingen. Rådgiveren skrev på Twitter «*Om vi svetter i UD nå? Neida.*» Dette er i juridisk teori trukket frem som et eksempel på et tilfelle der stillingen har betydning for identifikasjonsfaren.<sup>193</sup>

Basert på det ovenstående vil ytringer i sosiale medier som hovedregel ikke medføre stor fare for identifikasjon med arbeidsgiver. Det skal derfor mer til at ytringene bryter med lojalitetsplikten. Unntak fra dette kan imidlertid gjelde enkelte spesielle stillinger.

#### **4.6.5 Stilling**

Arbeidstakers stilling er et moment i lojalitetsvurderingen. Stillingstypen kan medføre både utvidet og innskrenket ytringsfrihet for den ansatte. Det må sees hen til både stillingens art og den organisatoriske plasseringen arbeidstaker har.

Høyesterett har i flere saker lagt til grunn at det stilles særlige krav til ansatte i ledende stillinger. Dette har sammenheng med behovet for tillit og den signaleffekt lederes handlemåte har overfor øvrige ansatte.<sup>194</sup> Høyesterett har også uttalt at enkelte stillinger medfører begrensninger for hva arbeidstaker kan ytre seg om utenfor arbeidstid, dersom ytringen kan få betydning ved vurderingen av arbeidstakers skikkethet.<sup>195</sup> Begrensningen gjelder utilbørlige ytringer som på grunn av form, innhold eller premisser er egnet til å bryte det omdømme og den tillitt som er nødvendig for å inneha stillingen.

Rettspraksis viser at enkelte yrker eller ansatte med stillinger av en spesiell art har en særlig vid ytringsfrihet, slik at det skal mer til før lojalitetsplikten anses brutt. Høyesterett har uttalt at vitenskapelig ansatte har svært vid ytringsfrihet ved ytringer om faglige og administrative spørsmål.<sup>196</sup> Hensynet til arbeidsmiljøet kan imidlertid medføre visse begrensninger. I en sak

---

<sup>193</sup>Thorkildsen (2013) s 21, Wessel-Aas (2013) s 61

<sup>194</sup> Rt 1997 s 1128, Rt 1993 s 300

<sup>195</sup> Rt 1982 s 1729

<sup>196</sup> Rt 2011 s 1011

la lagmannsretten til grunn en vid yringsfrihet for en revisor i et kommunerevisjonsselskap siden «en vid adgang til faglig meningsutveksling er avgjørende for at kommunerevisjonen skal kunne fylle en kontrolloppgave revisjonen er satt til.»<sup>197</sup>

Ved vurderingen av stillingens betydning kan det stilles spørsmål om det må skilles mellom offentlig og privat ansatte. Jeg kan ikke se at spørsmålet er løst i rettspraksis. Problemstillingen er derimot drøftet i forarbeidene til grunnlovsendringen av 2004 og i juridisk litteratur. Det er antagelig ikke grunnlag for å gjøre et prinsipielt skille mellom ansatte i offentlig og privat virksomhet.<sup>198</sup> For enkelte stillinger i det offentlige kan imidlertid hensynet til det demokratiske systems legitimitet og funksjon medføre større inngrep i yringsfriheten. Spesielt gjelder dette offentlig ansatte som jobber for et sekretariat underlagt politiske organer<sup>199</sup> eller høytstående tjenestemenn som sitter nær makten.<sup>200</sup>

Spørsmålet er så hvilken betydning stillingen har for vurderingen av ytringer i sosiale medier.

De samme momentene må i utgangspunktet også gjelde i sosiale medier. Utenlandsk rettspraksis underbygger dette. I AD 2012 nr 25 uttalte retten at «*arbetstagarens ställning i företaget*» er av betydning for lojalitetsvurderingen, og at «*med högre tjänstställning och ökat ansvar måste också de krav som kan ställas på arbetstagaren i detta avseende öka.*» Stillingen som rektor og lærer ved skolen medførte at hans yringsfrihet var begrenset. Stillingen ble imidlertid ikke tillagt avgjørende betydning. I helhetsvurderingen la retten mest vekt på at uttalelsene ikke hadde sammenheng med stillingen. I slike tilfeller mente retten at «*även arbetstagare med en särskild förtroendeställning i grunden har en rätt till yttrandefrihet.*» Resultatet må ses i sammenheng med at ytringer uten sammenheng med ansettelsesforholdet i utgangspunktet ikke er relevante i lojalitetsvurderingen jf. punkt 4.6.2. I slike tilfeller kan stillingen ha mindre betydning.

---

<sup>197</sup> LH-2011-81291

<sup>198</sup> NOU 1999:27 s 171, Eggen (2008) s 130

<sup>199</sup> St. meld 26 (2003-2004) s 110

<sup>200</sup> Eggen (2008) s 130

Samlet er det klart at stillingen har betydning for vurderingen av ytringer i sosiale medier. Rettspraksis viser imidlertid at stillingen ikke nødvendigvis er avgjørende i lojalitetsvurderingen. Dette gjelder spesielt der ytringene ikke har sammenheng med arbeidsforholdet. For enkelte stillinger må det på bakgrunn av rettspraksis oppstilles særlige krav. Her vil ytringsfriheten i sosiale medier være mer begrenset.

#### 4.6.6 Adressat

I henhold til rettspraksis er «*valg av mottakere for ytringen*» et sentralt moment ved lojalitetsvurderingen.<sup>201</sup> Høyesterett har uttalt at «*valget av forum kan medføre varierende krav til form og uttrykksmåte*».<sup>202</sup> Ved lojalitetsvurderingen må det skilles mellom uttalelser internt i virksomheten og eksterne ytringer.

##### 4.6.6.1 Interne ytringer

Det er videre adgang til å fremsette ytringer internt enn eksternt. I en lagmannsrettsavgjørelse<sup>203</sup> la retten vekt på at kritikken fra en revisor var fremmet overfor «*en begrenset krets av personer internt i virksomheten, og ble fremmet overfor selskapets styre etter at B ikke møtte forståelse hos daglig leder for sin faglige kritikk*». Også sivilombudsmannens praksis illustrerer dette. I en sak der en ansatt i et internt notat til skolesjefen hadde ytret seg om lønnsstrategi uttalte Sivilombudsmannen:

*«Offentlig tilsatte har et vidt spillerom - både i form og innhold - for offentlig å gi uttrykk for sin mening. Desto større spillerom må tilsatte ha til internt å ytre seg om forholdene på arbeidsplassen.»<sup>204</sup>*

Dette må sees i sammenheng med at skadepotensialet for interne ytringer er mindre enn ved eksterne ytringer. Øvrige ansatte er normalt informert om forholdene i virksomheten. Ytringer som kan medføre skade eksternt på grunn av uvitenhet, blir internt imøtegått eller ignorert dersom de er urimelige eller savner grunnlag. Dersom arbeidstakere ytrer seg om forhold som

---

<sup>201</sup> LH-2011-81291 (punkt 3)

<sup>202</sup> Rt 1969 s 1129

<sup>203</sup> LH-2011-81291

<sup>204</sup> SOMB-2006-13

er negative, er dette nyttig for å rydde opp i forholdene. Disse momentene vektlegges også i juridisk teori.<sup>205</sup> Ytringsfrihet internt i virksomheten er også nødvendig for å oppnå kravene til medbestemmelsesrett og bedriftsdemokrati som følger av Grl § 110 og aml kapittel 7 og 8.

Rettspraksis viser at det må trekkes en grense for interne ytringer. Dette gjelder for eksempel ved personangrep mot andre ansatte,<sup>206</sup> grovt krenkende uttalelser overfor ledelsen,<sup>207</sup> trusler mot kolleger,<sup>208</sup> manglende evne til å akseptere og innrette seg etter avgjørelser fra ledelsen eller flertallet<sup>209</sup> eller politisk agitasjon og kritikk av virksomheten som er av en slik varighet og styrke at andre ansatte plages og forgjeves fraber seg en fortsettelse.<sup>210</sup>

I noen tilfeller brukes sosiale medier i intern kommunikasjon, for eksempel ved lukkede grupper mellom kolleger på Facebook. Dette kunne i tråd med utgangspunktene ovenfor tilsi en lempeligere vurdering i slike tilfeller. Høyesteretts praksis trekker imidlertid i retning av at dette ikke er avgjørende der ytringen har stort skadepotensiale.<sup>211</sup> I avgjørelsen uttaler retten riktig nok at det ville ha vært et grovere lojalitetsbrudd dersom e-posten ble sendt til eksterne. På grunn av spredningen, ville e-posten likevel lett kunne komme personer utenfor konsernet i hende. Retten uttalte: «*Med den karakter som beskyldningene hadde, kan begrensningene i kretsen av adressater uansett ikke være avgjørende for spørsmålet om avskjeden var berettiget.*»

Dette har betydelig overføringsverdi til ytringer i sosiale medier. Selv om ytringer i slike medier fremsettes internt, foreligger det fare for spredning og derfor økt skaderisiko. Dette tilsier at ytringene underlegges en strengere vurdering, selv om de fremsettes internt. Av hensyn til arbeidsgiver kan dette ha gode grunner for seg. På den andre side kan det virke strengt overfor arbeidstaker. Skadepotensialet ligger i faren for at *andre* sprer ytringen videre. Man «straffer» dermed arbeidstaker for risikoen for at andre gjør noe kritikkverdigg. Dette

---

<sup>205</sup> Jakhelln (2006) s 309

<sup>206</sup> LB-2010-142629

<sup>207</sup> Rt 2001 s 1362

<sup>208</sup> LB-2012-8687

<sup>209</sup> LG-2008-105443

<sup>210</sup> ARD 1978 s 65

<sup>211</sup> Rt 2003 s 1614

harmonerer imidlertid best med at risiko for skade er tilstrekkelig for at en ytring skal anses illojal jf. punkt 4.6.1. Det må derfor legges til grunn at interne ytringer i sosiale medier underlegges en streng vurdering, slik at det skal mindre til for å karakterisere disse som illojale.

#### 4.6.6.2 Eksterne ytringer

I utgangspunktet må ytringer fremsatt utenfor virksomheten bedømmes strengere. Det må likevel gjøres en nærmere vurdering av hvem som er den eksterne adressaten. For eksempel vil det være stor forskjell på om man ytrer seg overfor en tilsynsmyndighet, fagforening, kunder, media eller til en større og ubestemt krets personer over internett.

For fagforeninger og tilsynsmyndigheter må ytringsfriheten antas å være videre enn for den øvrige nevnte krets. Det ligger i deres natur at de skal ivareta arbeidstakeres interesser, og de må antas å inneha den profesjonalitet som kreves for å behandle sensitive opplysninger uten å påføre arbeidsgiver unødig belastning. Ytringer til kontrollmyndigheter har imidlertid blitt ansett for å være illojale i spesielle tilfeller, for eksempel ved grunnløse politianmeldelser.<sup>212</sup>

Ytringer til media<sup>213</sup> og arbeidsgivers relasjoner<sup>214</sup> eller kunder<sup>215</sup> blir derimot i rettspraksis underlagt en strengere lojalitetsvurdering. Dette må sees i sammenheng med skadepotensialet slike ytringer medfører. Aktørene innehar ikke kunnskap om forholdene internt i virksomheten, og ytringene er i større grad egnet til å sette virksomheten i et uheldig lys.

De fleste ytringer i sosiale medier er eksterne. Ytringene har et stort skadepotensiale da de svært lett kan spres videre, uten at man kan føre kontroll med hvem som får informasjonen. Basert på det ovenstående, må dette medføre en streng lojalitetsvurdering av slike ytringer. Ytringsfriheten kan derfor være innskrenket i slike tilfeller. Utenlandsk rettspraksis underbygger dette.<sup>216</sup>

---

<sup>212</sup> NAD 1987 s 970

<sup>213</sup> LB-1995-1287

<sup>214</sup> LG-2005-86158

<sup>215</sup> NAD-1987-684

<sup>216</sup> FV 2013.0022



Særlig strengt har utenlandsk rettspraksis bedømt tilfeller der ansatte ytrer seg negativt om arbeidsgiver overfor kunder i sosiale medier. Den Faglig Voldgiftsrett har lagt avgjørende vekt på at en arbeidstakers ytringer på Facebook var tilgjengelig for ansatte hos konkurrenter som hun hadde lagt til som venner med i mediet.<sup>217</sup> Selv om arbeidstakers ytring var fremsatt i et lukket forum der bare 100 venner hadde tilgang «så vidste hun, at nogle af disse venner var ansat i vagtbranchen hos inklagedes kunder, samarbejdspartnere og konkurrenter, der potentielt kunne have en interesse i at anvende oplysningerne på hendes Facebook til skade for inklagede».

Videre har Landsretten behandlet en sak der en arbeidstaker i oppsigelsestiden hadde kommet med flere uttalelser i private meldinger via LinkedIn til en ansatt hos arbeidsgivers kunde.<sup>218</sup> Ha ga uttrykk for at han ikke trodde arbeidsgiveren ville komme tilbake på sporet etter finanskrisen, og sammenlignet den som hadde overtatt hans stilling med en dansk høyreekstrem politiker. Retten opprettholdt avskjedigelsen. På grunn av kundeforholdet ble det ikke lagt vekt på at korrespondansen var av privat karakter mellom to personer som også var bekjente og snakket om private forhold.

Det kan stilles spørsmål ved om avgjørelsene gir uttrykk for et noe strengt syn. At danske privatansatte har en strengere lojalitetsplikt enn i Norge taler for at avgjørelsene ikke kan tillegges så mye vekt. Norsk rettspraksis behandler riktig nok også tilfeller der ansatte ytrer seg til kunder om negative forhold ved virksomheten strengt.<sup>219</sup> Tradisjonelle saker har behandlet de tilfeller der ansatte har ytret seg til kunder i *egenskap av å være kunder*. Dette stiller seg antagelig forskjellig i sosiale medier. Mange er venner med andre som jobber hos konkurrenter eller som er kunder av arbeidsgiver. Når man ytrer seg på sosiale medier, ytrer man seg typisk til disse som venner, og ikke som kunde eller konkurrent. Slike saker skiller seg derfor fra de tradisjonelle tilfellene der ansatte aktivt oppsøker en kunde eller konkurrent for å komme med kritikk av arbeidsgiver. Hensikten er antagelig forskjellig, og den samme målrettethet foreligger ikke. Tillitsbruddet er derfor kanskje ikke like stort. På den annen side, har man med åpne øyne lagt til kunder og konkurrenter som venner i sosiale medier, så er det

---

<sup>217</sup> FV 2010.129

<sup>218</sup> U.2012.379V

<sup>219</sup> NAD-1987-684

ikke urimelig at man pålegges å utvise større grad av forsiktighet ved ytringer som omhandler ansettelsesforholdet.

Løsningen er usikker, og problemstillingen viser at sammenblandingen av personers private og profesjonelle identitet i sosiale medier kan by på problemer. Jeg antar at momentet ikke kan tillegges så mye vekt som de danske avgjørelsene taler for, men at vennskap med kunder i sosiale medier vil lede til en strengere lojalitetsvurdering av ytringene, slik at ytringsfriheten kan være innskrenket i slike tilfeller.

En annen særegenhet ved sosiale medier er at tilgangen til disse kan begrenses. For eksempel kan man stille inn sin Facebook-profil eller Twitter-konto slik at bare de man har akseptert som «venner» får tilgang. Ytringer er eksterne, men det kan spørres om den begrensede tilgangen må tillegges betydning.

Skadepotensialet *kan* være mindre i slike tilfeller. Men også her vil faren for spredning være betydelig. Utenlandsk rett ser ut til å legge *noe* vekt på momentet. I FV 2013.0022 var den bankansattes ytring bare tilgjengelig for hennes 128 venner. Retten vektlegger dette noe, men momentet hadde ikke avgjørende betydning. Voldgiftsretten vektlegger derimot at spredningsfaren er stor. Jeg antar at momentet i alle fall ikke vil ha stor betydning i lojalitetsvurderingen. Dette vil være mest i overensstemmelse med Høyesteretts vektlegging av skadepotensialet i Rt 2003 s 1614, jf. ovenfor.

#### 4.6.6.3 Ytringer i den private sfære

Som fremhevet ovenfor, er det for Grl § 100 lagt til grunn et skille mellom ytringer i den private og offentlige sfære. Ytringer i den private sfære er i større grad beskyttet mot inngrep.

Skillet kan få betydning i sosiale medier der ytringen bare fremsettes overfor et mindre antall personer. Terskelen er høyere for at arbeidsgiver kan gripe inn overfor slike ytringer, uavhengig av om ytringene fremsettes internt eller eksternt. Som påpekt er imidlertid ikke inngrep mot ytringer i den private sfære utelukket dersom uttalelsene er alvorlige nok. Omfattende mobbing av kolleger på lukkede Facebook-profiler kan for eksempel antagelig anses illojale og gripes inn mot selv om de er fremsatt i den private sfære.

#### 4.6.7 Ubetenksomhet

Det er uklart om ubetenksomhet hos ansatte kan tillegges vekt ved lojalitetsvurderingen.

I rettspraksis er det en viss støtte for at ytringer som er et utslag av ubetenksomhet, underlegges en lempeligere vurdering. I Rt 2003 s 1614 la Høyesterett vekt på om ytringen var et resultat av veloverveid adferd eller om det var tale om ubetenksomhet. Momentet inngikk i proporsjonalitetsvurderingen av om avskjedigelsen var berettiget, men i henhold til juridisk teori kan momentet også ha betydning i lojalitetsvurderingen.<sup>220</sup> Retten uttalte at e-post i utgangspunktet var et medium der veien fra tanke til handling var kort og ugjenkallelig. Ved slike medier kunne ytringen skyldes ubetenksomhet.<sup>221</sup>

Dette har betydelig overføringsverdi til ytringer i sosiale medier. Siden impulsivitet er vanlig ved bruk av slike medier, kan ytringer skyldes ubetenksomhet. Dette taler for en lempeligere vurdering av ytringer i sosiale medier dersom disse er et resultat av ubetenksomhet. En faktisk forskjell mellom ytringer i sosiale medier og e-post er imidlertid at ytringer i sosiale medier kan redigeres eller fjernes i ettertid, så sant de ikke er spredt videre av andre. Det burde derfor stilles krav om at ubetenksomme ytringer må fjernes i ettertid.

I juridisk teori er det uttalt at momentet ikke kan tillegges betydning i sosiale medier.<sup>222</sup> At det er kort vei fra tanke til handling er etter forfatterens syn noe ansatte må ta i betraktning ved bruken av mediene.<sup>223</sup> Standpunktet er ikke begrunnet nærmere, og det harmonerer heller ikke med Høyesteretts uttalelse. Videre har utenlandsk rettspraksis lagt vekt på at ytringer i sosiale medier har vært et resultat av ubetenksomhet. I et tilfelle la voldgiftsretten vekt på at uttalelsen fra en bankansatt fremstod som en frustrert reaksjon etter en travel arbeidsdag og at hun allerede etterfølgende ettermiddag fjernet den fra sin profil.<sup>224</sup> I en annen avgjørelse la voldgiftsretten vekt på at en sykepleieres uttalelse på Facebook hadde karakter av

---

<sup>220</sup> Elvestad (2011) s 139

<sup>221</sup> I den konkrete saken skyldtes imidlertid ikke ytringen ubetenksomhet fra arbeidstakers side. Han hadde forelagt e-posten for en kollega som frarådet han å sende den. Momentet ble derfor ikke tillagt vekt, se avsnitt 47.

<sup>222</sup> Elvestad (2011) s 139

<sup>223</sup> l.c.

<sup>224</sup> FV 2013.0022

ubetenksomhet, og at hun straks rettet seg inn da hun ble oppmerksom på arbeidsgivers syn på uttalelsen.<sup>225</sup>

Et hensyn som tilsier at ubetenksomme ytringer underlegges en lempeligere vurdering, er at slike vil kunne føles som et mindre tillitsbrudd overfor arbeidsgiver enn planlagt og veloverveid adferd. Ubetenksomhet setter også den ansattes handling i et annet lys.

Jeg antar etter dette at ubetenksomhet er et moment som kan tillegges vekt i lojalitetsvurderingen ved ytringer i sosiale medier. At en ytring skyldes ubetenksomhet, er et moment som kan tale for at det ikke foreligger brudd på lojalitetsplikten.

Momentet har antagelig mindre vekt der arbeidsgiver har gitt retningslinjer for ansattes bruk av sosiale medier. Retningslinjer har blitt vektlagt av Høyesterett i flere saker.<sup>226</sup> Dersom ansatte har blitt gjort oppmerksom på hvor grensene går og farene ved mediene, taler dette for at det må utvises høyere aktsomhet. Jeg antar at det kan føre til at ubetenksomhet ikke kan tillegges nevneverdig vekt der det er gitt retningslinjer for bruk av sosiale medier.

#### **4.6.8 Hensikt**

Det kan være mange grunner til at ansatte ytrer seg. Noen har til hensikt å henge ut arbeidsgiver eller mobbe kolleger. Andre ytrer seg for å belyse problematiske og kritikkverdige forhold. Mange vil bare gi uttrykk for sin egen mening. Det er uklart om ansattes hensikt er et moment som kan tillegges vekt i lojalitetsvurderingen.

I rettspraksis fra før grunnlovsendringen, ble arbeidstakers hensikt ved ytringer tillagt vekt.<sup>227</sup> Forarbeidene til Grunnloven legger til grunn at formålet med ytringene er relevant for lojalitetsvurderingen.<sup>228</sup> Uttalelser med formål å skade arbeidsgivers interesser vil lettere komme i strid med lojalitetskravet enn en uttalelse som har til formål å bidra til en opplyst

---

<sup>225</sup> FV 2010.0194

<sup>226</sup> Rt 2001 s 1589, Rt 2005 s 518.

<sup>227</sup> LE-1998-279, LA-1997-00486,

<sup>228</sup> St meld 26 (2003-2004) s 105

samfunnsdebatt.<sup>229</sup> Forarbeidene til de nye varslingsbestemmelsene fremholder på den annen side at det må utvises forsiktighet med å tillegge den ansattes hensikt vekt.<sup>230</sup> Som begrunnelse vises det til at ytringsfriheten er styrket etter grunnlovsendringen. Selv om varslingen er personlig motivert, kan varslingen være beskyttet dersom hensynet til allmennheten taler for at opplysningen bør komme frem. At dette må gjelde ansattes ytringer mer *generelt* har fått tilslutning hos i juridisk teori hos Elvestad.<sup>231</sup> Et lignende standpunkt er inntatt av Eggen.<sup>232</sup> Senere rettspraksis har derimot lagt vekt på arbeidstakers hensikt ved lojalitetsvurderingen.<sup>233</sup>

Hensynet til samfunnsopplysningen, som er et av de grunnleggende hensynene bak ytringsfriheten, taler for å legge vekt på uttalelsene i forarbeidene til varslingsbestemmelsen. På den annen side har lovgiver i forarbeidene til Grunnloven, til tross for uttalelser om at samfunnets opplysningsbehov skal tillegges mer vekt i lojalitetsvurderingen,<sup>234</sup> uttalt at ansattes hensikt skal vektlegges. Jeg antar et det ikke vil være i strid med hensynet til opplysning av samfunnsdebatten at man vektlegger arbeidstakers hensikt i lojalitetsvurderingen. Den ansattes hensikt kan i betydelig grad farge innholdet av ytringen. Dersom hensikten er personlig gevinst kan dette gå utover ytringens holdbarhet, slik at virkningen ikke blir en opplysning av samfunnsdebatten, men heller det motsatte. Hensikten har også betydning for graden av tillitsbrudd.

Etter dette antar jeg at arbeidstakers hensikt er et moment ved lojalitetsvurderingen. Dette må også gjelde ytringer i sosiale medier da jeg ikke ser hensyn som kan begrunne et annet resultat. Dersom arbeidstakers hensikt er å henge ut arbeidsgiver i sosiale medier, taler dette for at ytringen er illojal. I slike tilfeller kan ytringsfriheten være innskrenket.

---

<sup>229</sup> l.c

<sup>230</sup> Ot.prp 84 (2005-2006) s 20

<sup>231</sup> Elvestad (2011) s 140

<sup>232</sup> Eggen (2008) s 136

<sup>233</sup> LH-2011-81291 og LG-2005-86158 der retten la til grunn at hensikten med ytringene var å styrke sin posisjon på bekostning av arbeidsgiver. Saken ble nektet fremmet for Høyesterett.

<sup>234</sup> St meld 26 (2003-2004) s 109 og 110

## 5 Sverige som modell for ansattes yringsfrihet?

Som påpekt i innledningen, har offentlig ansatte i Sverige en vid yringsfrihet. Dette har fått betydning for ansattes yringsfrihet i sosiale medier.

I AD 2011 nr 74 tok den svenske arbeidsretten stilling til om avskjedigelsen av en politimann som en følge av uttalelser på en blogg, var saklig. Politimannen opprettet bloggen «Radiobilpolisen» der den fiktive figuren «Farbror Blå» fortalte oppdiktede historier som bygget på skrøner om politiet. Bloggen hadde en klar tilknytning til politiet da politimerket var brukt i designet og det var opplyst at bloggforfatteren var yrkesaktiv politi. Arbetsdomstolen fant at bloggen i enkelte tilfeller beskrev «*brottslige forfaranden*» eller «*tjänesteförseelser av poliser*». Retten tok utgangspunkt i at yringsfriheten er vernet av Grunnlagen. Under henvisning til tidligere rettspraksis om offentlig ansattes yringsfrihet heter det at:

*«En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställda genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten.»*

Unntak kunne gjøres der arbeidstakeren har en utpreget fortrolighetsstilling og direkte ansvar for myndighetens beslutninger eller i andre ytterlighetstilfeller som ved alvorlige samarbeidsvansker. Myndighetene kunne dessuten gripe inn mot ansatte som ikke utførte sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. Retten la vekt på at arbeidstakeren ikke hadde en stilling innen politiet som krevde særlig tillit og fortrolighet. I bloggen hadde han latt en fiktiv karakter få ordet, slik at han ikke hadde kommet med meninger i eget navn og for egen risiko. Det var ikke tale om en slik ekstrem situasjon at arbeidsgiver lovlig kunne gripe inn. Videre uttales:

*«Det sagda innebär att sådana följder av L.V:s användning av yttrandefriheten som förtroendeförlust, förlorat anseende samt upprördhet och känslor av kränkning bland allmänheten och statsanställda inte i sig kan läggas till grund för att avsluta hans anställning hos polisen. I den utsträckning sådant kan ha förekommit får staten alltså tåla det.»*

Rettens premisser viser at det er til dels betydelig forskjell mellom offentlig ansattes ytringsfrihet i Norge og Sverige. Riktig nok kan norske arbeidstakere ytre seg på en slik måte at han skader arbeidsgivers interessert så lenge ytringene ikke er utilbørlige. Slik seg oppfatter Arbetsdomstolens premisser, gir disse svenske offentlig ansatte betydelig videre ytringsfrihet.

Det kan spørres om en vid ytringsfrihet for offentlige i Norge, på linje med den som fremgår av Arbetsdomstolens avgjørelse, kan ha gode grunner for seg de lege ferenda. Et mindretall i Innstillingen til Grunnlovsendringen i 2004 gikk inn for at de svenske bestemmelsene om ansattes ytringsfrihet skulle være utgangspunkt for ny norsk lovgivning på området.<sup>235</sup> Dette har ikke blitt fulgt opp i senere lovgivningsarbeid.

En vid ytringsfrihet for offentlig ansatte kan være viktig for samfunnet. Allmennheten har stor interesse av å få innsyn i offentlig saksbehandling når viktige saker behandles. Dette hensynet ivaretas imidlertid etter mitt syn av dagens rettstilstand.

Sitatene ovenfor viser at den svenske ytringsfriheten går mye lengre enn til å gi offentlig ansatte rett til å sette søkelys på viktige saker. En så omfattende ytringsfrihet kan vanskeliggjøre myndighetenes arbeid i stor grad. Skadeeffekten kan likevel minimeres gjennom motinnlegg som viser at myndighetene tar avstand fra ansattes private meninger.

I enkelte yrker er man på den annen side helt avhengig av tillitt til den *enkelte* yrkesutøver. Dette vil for eksempel gjelde dommere, politi eller saksbehandlere som treffer beslutninger av stor betydning for borgernes liv. Dersom tjenestemenn ytrer seg på en måte som gjør at han fremstår som svært kvinnefiendtlig eller rasistisk, vil dette kunne skade tilliten til tjenestemannen og allmennheten kan stille spørsmål ved vedkommende sin utførelse av arbeidet. Det vil antagelig ha liten effekt at arbeidsgiver imøtegår arbeidstakers standpunkt når det er den ansatte selv som utfører viktige arbeidsoppgaver.

Ytringsfriheten for norske ansatte er vid. Dette gjelder særlig politiske ytringer. Jeg kan ikke se at det finnes gode argumenter som taler for at offentlig ansatte burde få komme med ytringer som skader virksomheten unødig og ødelegger arbeidsgivers tillit blant allmennheten.

---

<sup>235</sup> Innst. S. nr 270 (2003-2004) s 39

Gode grunner taler derfor mot at det burde innføres en så vid yringsfrihet for offentlig ansatte i Norge som i Sverige.



## 6 Konklusjon

Som drøftelsen ovenfor har vist, medfører arbeidsforholdet begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet i sosiale medier. Særlig vil lojalitetsplikten kunne medføre innskrenkninger i ytringsfriheten. Hvilke konkrete begrensninger ansattes ytringsfrihet kan underlegges, må bero på en skjønnsmessig helhetsvurdering av flere momenter. Sosiale mediers særlige karakteristika kan i noen grad medføre at de tradisjonelle momentene i lojalitetsvurderingen må vektlegges noe annerledes.

Skadepotensialet vil ha stor betydning for hva ansatte kan ytre i sosiale medier. På grunn av delingsfunksjonen, tilgjengeligheten og manglende kontroll over deling, er det et stort skadepotensial ved bruk av slike medier. Dette tilsier det skal mindre til før ytringen rammes av lojalitetsplikten.

Skadefaren medfører at hvem som er adressat for ytringen vil ha mindre betydning. Spredningsfaren og manglende kontroll utgjør en fare også der ytringene gis internt i virksomheten. Selv om ytringen fremsettes internt, antar jeg at lojalitetsvurderingen er streng slik at ytringsfriheten kan være innskrenket.

Et moment som antagelig må tillegges mindre vekt, er identifikasjonsmomentet. Det er grunn til å tro at særegenheter ved mediene medfører at identifikasjonsfaren i mange tilfeller ikke er stor i sosiale medier. Det skal derfor mer til for at en ytring anses illojal som følge av identifikasjonsfare.

Ytringens form vil være av betydning ved uttalelser i sosiale medier. Utilbørlig form vil lettere føre til at lojalitetsplikten brytes. At ytringer ofte fremsettes i et muntlig språk vil derimot ikke ha betydning i formildende retning.

Videre kan særegenheter ved sosiale medier medføre at ansattes ubetenksomhet må tillegges vekt ved lojalitetsvurderingen. Dersom ytringene skyldes ubetenksomhet kan dette ha betydning i formildende retning, slik at det skal *noe* mer til for at ytringen anses illojal.

Arbeidstakers hensikt ved ytringen må tillegges vekt fordi den kan farge innholdet av uttalelsen og svekke riktigheten av denne. Dersom hensikten er å skade arbeidsgiver, vil ytringen lettere anses illojal.

Selv om lojalitetsplikten etter denne vurderingen kan medføre begrensninger i ansattes rett til å ytre seg, er det viktig å understreke at det grunnleggende utgangspunkt er at arbeidstakere har ytringsfrihet.

Som redegjørelsen har vist, preges området av mange vanskelige vurderinger. Det er derfor ikke lett for arbeidstakere å forutberegne sin rettsstilling. Usikkerheten kan lede til at ansatte ikke tør å ytre seg og medføre en «chilling effect» på ytringsfriheten. Tatt i betraktning av at det er tale om en grunnleggende rettighet, både for den enkelte og for samfunnet, er dette betenkelig.

Det kan stilles spørsmål ved om en lovregulering kan medføre en klargjøring av rettstilstanden. På den ene side kan en bestemmelse som regulerer ansattes ytringsfrihet *spesielt*, være egnet til å vise at utgangspunktet er at arbeidstakere har en vid rett til å ytre seg. En lovregulering kan også sikre forutberegnelighet. På den annen side er vurderingen så skjønnsmessig og konkret at det er tvilsomt om en lovregulering fører til klargjøring. Ansattes ytringsfrihet dekker mange ulike problemstillinger og typetilfeller. Med hensyn til sosiale medier vil den stadige utviklingen av disse også vanskeliggjøre en kodifisering. Det er vanskelig å vite hva slags problemstillinger mediene vil medføre i fremtiden. Som påpekt innledningsvis, har lovgiverinitiativ på området blitt skrinlagt tidligere fordi man ikke klarte å formulere en lovtekst som viste at ansattes ytringsfrihet var vid, samtidig som rettstilstanden ble klargjort.<sup>236</sup> Lovgivning er derfor ikke løsningen på problemet.

Uklarheter må derfor søkes løst gjennom et lojalt samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Økt bevissthet, både hos arbeidsgiver og arbeidstaker, er viktig for å sikre at ansatte bruker sin ytringsfrihet. Samtidig må arbeidstakere huske at lojalitetsplikten medfører visse innskrenkninger for ansattes rett til å ytre seg, slik at hensynet til arbeidsgivers interesser ivaretas.

---

<sup>236</sup> Ot prp 84 (2005-2006) s 36



# Litteraturliste

## Lovgivning

### Norges Lover:

- 1814 Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven), givent i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814.
- 1902 Almindelig borgelig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10.
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai nr. 30.
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62.

### Traktater:

- Wien-konvensjonen Vienna Convention on the Law of Treaties of 23 May 1969, in force 27 January 1980.
- EMK Den europeiske menneskerettighetskonvensjon med protokoller, Roma 4. november 1950.

## **Forarbeider**

Alle forarbeidene er sitert fra regjeringen.no  
(pdf-versjon)

## **NOU:**

NOU 1999:27

*Ytringsfrihed bør finde Sted*

NOU 2004:5

*Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*

## **Stortingsmeldinger:**

St.meld. nr. 26 2003-2004

*Om endringen av Grunnloven § 100*

## **Proposisjoner:**

Ot. prp nr 33 (2004-2005)

*Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.  
(diskrimineringsloven)*

Ot.prp. nr 84 (2005-2006)

*Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven  
(varsling)*

Prop. L nr 53 (2012-2013)

*Endringer i straffeloven 1902 mv.  
(offentlig sted, offentlig handling m.m.)*

## **Innstillinger:**

Inst.S.nr 270 (2003-2003)

Inst.S.nr 75 (2005-2006)

## **Debatter i stortinget:**

Forhandlinger i Stortinget nr. 239 (2004)

Sak nr 1, Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om endring av Grunnloven § 100

## **Høringsnotater**

Arbeidsgrupperapport, Høring — forslag  
til nye regler om ansattes  
ytringsfrihet/varsling (2005)

## **Rettspraksis**

### **Høyesterett:**

Rt 1952 s 1217

Rt 1957 s 778

Rt 1969 s 1129

Rt 1979 s 770

Rt 1982 s 1729

Rt 1990 s 607

Rt 1993 s 300

Rt 1997 s 1128

Rt 2000 s 1602

Rt 2001 s 1362

Rt 2001 s 1589

Rt 2002 s 557

Rt 2002 s 764

Rt 2003 s 1614

Rt 2005 s 518

Rt 2005 s 833

Rt 2011 s 1011

Rt 2014 s 152

### **Underrettsdommer:**

LH-1995-353

LB-1995-1287

LA-1997-00486

LE-1998-279

LB-2000-02727

LG-2001-591

LG-2005-86158  
LG-2008-105443  
LB-2010-69877  
LB-2010-142629  
LH-2011-81291  
LB-2012-8687

ARD 1975 s 55  
ARD 1978 s 65  
ARD 1986 s 189

NAD 1987 s 684  
NAD 1987 s 970

**Sivilombudsmannen:**

SOMB 1996-6  
SOMB-2002-1  
SOMB-2004-18  
SOMB-2005-18  
SOMB-2005-17  
SOMB-2006-12  
SOMB-2006-13  
SOM-2009-2770  
SOM-2012-1031

**Svensk rettspraksis**

Arbetsdomstolen:  
AD 1994 nr 79  
AD 2011 nr 74  
AD 2012 nr 25

Avgjørelsene er sitert fra karnovgroup.se

**Dansk rettspraksis**

Landsretten:

Avgjørelsen er sitert fra karnovgroup.dk

U.2012.379V

Faglig Voldgift:

FV 2010 129

FV 2010 0194

FV 2013 0022

Avgjørelsene er sitert fra arbeidsretten.dk

### **Internasjonale avgjørelser:**

B v The United Kingdom

The European Commission of Human Rights,  
12. December 1985

Balenovic v. Croatia

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 30. September 2010

Fuentes Bobo v. Spain

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 29. February 2000

Glaser v. Germany

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 28. August 1986

Golder v. The United Kingdom

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 21. February 1975

Goodwin v. The United Kingdom

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 27. March 1996

Guja v. Moldova

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 12. February 2008

Jersild v. Denmark

The European Court of Human Rights,  
Strasbourg, 23. September 1994

Kosiek v. Germany

The European Court of Human Rights,



	Strasbourg, 28. August 1986
Kudeshkina v. Russia	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 14. September 2009
Lingens v. Austria	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 8. July 1986
Murphy v. Ireland	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 10. July 2003
Palomo Sanchez and others v. Spain	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 12. September 2011
Pasko v. Russia	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 10. May 2010
Rommelfanger v. the Federal Republic of Germany	The European Commission of Human Rights, 6. September 1989
Tyrer v. The United Kingdom	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 25. April 1978
Vogt v. Germany	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. September 1995
Wojtas-Kaleta v. Poland	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 16. October 2009
Yildirim v Turkey	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 18. December 2012

## Litteratur

### Bøker:

- Aall (2011) All, Jørgen. *Rettsstat og menneskerettigheter*. 3. utgave, Bergen 2011.
- Arbeidsrett (2007) *Arbeidsrett. Særlig om omstilling i offentlig sektor*. Ingeborg Moen Borgenrud...[et al.] Oslo, 2007.
- Nielsen (2012) Nielsen, Ruth. *Dansk Arbeidsrett*. 2. utgave København, 2012.
- Dege (2009) Dege, Jan Tormod. *Den individuelle Arbeidsrett Del I*. Oslo 2009.
- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (2011) *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention* Peer Lorenzen...[et al.]. 3. utgave København 2011.
- Eckhoff (1997) Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 4. utgave ved Jan E. Helgesen. Oslo 1997.
- Eckhoff (2010) Eckhoff, Torstein. *Forvaltningsrett*. 9. utgave ved Eivind Smith, Oslo 2010
- Eggen (2002) Eggen, Kyrre. *Ytringsfrihet* 1. utgave. Oslo 2002.
- Fanebust (2013) Fanebust, Arne. *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*. 3. utgave Oslo 2013.
- Glavå (2001) Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. 1. utgave. Lund 2001.

- Hasselbalch (2012) Hasselbalch, Ole. *Ansættelsesret & personalejura*. 4. utgave København 2012.
- Jacobs (2010) *The European Convention on Human Rights*. Redigert av Robin C.A. White og Clare Ovey. 5. utgave Leicester og Strasbourg, 2010.
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave Oslo 2006.
- Smith (2009) Smith, Eivind *Konstitusjonelt demokrati*. 1. utgave, Bergen 2009
- Wessel-Aas (2013) Wessel-Aas Jon, *Jus og sosiale medier*. Oslo 2013.
- Artikler:**
- Eggen (2008) Eggen, Kyrre. *Ansattes yringsfrihet. Ansattes yringsfrihed*. I: Det 38. nordiske Juristmøte 2008 s 123-141 (Sisert fra Lovdata.no)
- Elvestad (2011) Elvestad, Maren. *Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold*. I: Arbeidsrett Nr 03-04 /2011 s 130-144 (Sisert fra Idunn.no)
- Jakhelln (2004) Jakhelln, Henning. *Ytringsfrihet i arbeidsforhold*. I: TemaNord 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern, s 47-128 (Sisert fra Lovdata.no)
- Thorkildsen (2013) Thorkildsen, Tarjei. *Ansattes yringsfrihet og*

*sosiale medier*. I: Likes, jus og etikk i sosiale medier (2013) s 16-27. (Sisert fra spekter.no)

Zahle (2004)

Zahle, Henrik *Privatansattes yringsfrihed*. I: TemaNord 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern, s 129-145 (sisert fra norden.org)

Öman (2004)

Öman, Søren. *Skillnader mellan privatanställdas och offentliganställdas yttrandefrihet i Sverige*. I: TemaNord 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern, s 145-151 (sisert fra norden.org)

### **Nettsider:**

Arbejdsretten (2014)

Arbejdsretten, *Offentliggørelse af kendelser* (2014)  
<http://arbejdsretten.dk/faglige-voldgiftsretter/offentliggoerelse-af-kendelser.aspx> [sisert 17.04.14]

Arbetsdomstolen (2014)

Arbetsdomstolen. *Om Arbetsdomstolen* (2014)  
<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.aspx?lngID=2&lngLangID=1> [sisert 20.02.14]

Glomdalen (2014)

Glomdalen *Bergh får jobben tilbake* (2014)  
06.03.2014.  
<http://www.glomdalen.no/nyheter/article7212811.ecehttp://> [sisert 14.03.14]

Kampanje.com (2013)

Kampanje.com. *Offentliggjør egne Facebook-tall* (2013)

<http://www.kampanje.com/medier/article6806181.ece> [sisert 23.04.14]

Metronett (2013)

Metronett, *statistikk sosiale medier* (2013)

<http://www.metronet.no/sosiale-medier/statistikk>  
[sisert 11.02.2014]

Store Norske Leksikon (2014)

Store Norske leksikon. *Sosiale medier* (2014)

[http://snl.no/Sosiale\\_medier](http://snl.no/Sosiale_medier) [sisert 07.04.14]