

Ytringsfrihet og arbeidsrett:

Hvor går grensene for ytringsfrihet i arbeidslivet?

I utgangspunktet er det ytringsfrihet i arbeidsforhold, men den kan begrenses av taushetsplikt, lojalitetsplikt og regler i arbeidsmiljøloven.

Av Anita Myklemyr
am@ukeavisen.no

Ytringsfriheten, retten til å ytre seg i det offentlige rom, er nedfelt i selveste Grunnloven. Men hvor går grensene for hva medarbeidere og ledere kan uttale seg om i full offentlighet? Kan man si akkurat hva man vil om sjefen, bedriften eller politiske saker? Det være seg i saker som gjelder bedriften, eller i politiske diskusjoner om Midt-Østen og statsministeren.

– Hva man kan si offentlig, kommer helt an på situasjonen, sier **Trond Stang**, advokat og partner i advokatselskapet Schjødt, hvor han i en årrekke har ledet arbeidsrettsavdelingen.

Stang har sammen med **Elin Ørjasæter** og **Birgitte Stenberg Larsen** forfattet den nye boken *Bedre Ledelse. Kommunikasjon. Styling. Arbeidsrett*. Her tar de for seg viktige områder innenfor arbeidsretten. Herunder ytringsfrihet og varsling.

Kritikkverdige forhold

– Hvis en medarbeider er kritisk til ledelsen må han kunne fremme det internt, men han må trå mer varsomt i det offentlige rom. Medarbeidere er imidlertid vernet av varslingsbestemmelsene, som anses som en utvidelse av arbeidstakers ytringsfrihet. Enhver arbeidstager skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uten å risikere at arbeidsgiver gjengjelder med negative reaksjoner. Det være seg advarsler, bortfall av oppgaver eller oppsigelse, sier advokat Stang.

– Hva er kritikkverdige forhold?

– Det er viktig å være klar over at forhold arbeidstaker er uenig i eller kritisk til ikke omfattes. Det kreves at det dreier seg om straffbare eller andre ulovlige forhold, brudd med bedriftens etiske retningslinjer eller etiske standarder det er bred tilslutning til i samfunnet. Det skal altså en del til før et forhold anses som kritikkverdig.

Ytringsfrihet

En av lederens første oppgaver når han står overfor en sak, er ifølge advokaten dermed å definere hvorvidt han har mottatt en varsling som gir arbeidstageren vern mot gjengjeldelse eller om han står overfor en ytring som faller utenfor varslingsbestemmelse.

I Norge har vi ytringsfrihet i henhold til Grunnlovens paragraf 100 og artikkel 10 i Den europeiske menneskerettskommisjonen. Selv om ytringsfriheten står sterkt, finnes det imidlertid ytringer som ikke er lovlige. Ett eksempel er rasistiske ytringer.

I arbeidsforhold er det altså i utgangspunktet ytringsfrihet, men den kan begrenses av eksempelvis taushetsplikt, lojalitetsplikt og regler i arbeidsmiljøloven. Den såkalte Nedkvitne-saken, som er omtalt i boken *Bedre Ledelse*, er et eksempel på at ytringsfriheten måtte vike til fordel for arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljø

Historieprofessor Nedkvitne ble avskjediget etter 14 år i tjeneste fordi det ble lagt til grunn at han gjentatte ganger, til tross for skriftlig advarsel, grovt hadde krenket sine tjenesteplikter ved å *rette sterkt nedsettende, krenkende og usaklige beskyldninger mot ledelse, kolleger og eksterne samarbeidspartnere*. Høyesterett uttalte i saken at den frie, akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi, men at også en vitenskaplig medarbeider må ha arbeidsmiljøet for øyet. Høyesterett utdyper det slik:

I de mest graverende tilfeller vil ytringsfriheten måtte vike også på en arena som dette, i den forstand at ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed.

– Du har ganske vide rammer for å ytre deg, men det går en grense et sted ved personangrep på kolleger. Da kan arbeidsmiljøloven veie tyngre enn ytringsfriheten, sier Stang.

Lojalitetsplikt

To ulovfestede begreper som går igjen i saker hvor partene er uenige om hvorvidt arbeidstageren har rett til å si sin hjertens mening om bedriften, sjefen eller helt andre ting i det offentlige rom, er lojalitetsplikt og styringsrett.

Lojalitetsplikt er et grunnleggende kontraktsrettslig prinsipp, og det gjelder også for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstager.

– Utgangspunktet er at man skal være lojal mot den andre kontraktsparten, for eksempel ved å unngå å drive konkurrerende virksomhet



Hvis arbeidstageren ytrer seg i det offentlige rom, og ytringene ligger utenfor fagområdet til bedriften, er hovedregelen at arbeidsgiver ikke begrense arbeidstagerens ytringer, konstaterer advokat Trond Stang, partner i Schjødt og en av forfatterne av boken *Bedre Ledelse. Kommunikasjon, styling, arbeidsrett*.

Trond Albert Skjelbred

HVORDAN LYKKESSOM KONSULENT?

DET ENKLE ER OFTE DET VANSKELIGSTE

I salg nå!

Behovet for konsulenter er økende i norsk næringsliv og i offentlig sektor. Trond Albert Skjelbred har skrevet Norges første rendyrkede bok om konsulentrollen. Basert på sin mangeårige erfaring som konsulent, beskriver han ti avgjørende egenskaper for å lykkes i denne rollen. Med seg har han en rekke bidragsytere med bred nasjonal og internasjonal erfaring.

ISBN 978-82-450-1435-8 | Pris kr 398,-



FAGBOKFORLAGET
www.fagbokforlaget.no

Ytringsfrihet

på si, forklarer advokaten, som understreker at lojalitetsplikt *ikke* betyr at medarbeidere må være lojale overfor sjefen i ett og alt. Også sjefer kan være kjeltringer og bedrive aktiviteter som eierne ikke setter pris på.

Trond Stang viser til advokat Kyrre Eggen, som i artikkelen *Ansattes ytringsfrihet – Rettslige bånd eller gyldne* lenker skriver om disse problemstillingene. Eggen konkluderer med at lojalitetsplikten for privatansatte til syvende og sist gjelder overfor bedriftens eiere, på samme måte som lojaliteten hos offentlig ansatte må ligge hos allmennheten.

Styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett handler om retten til å organisere, fordele, lede og kontrollere arbeidet, samt retten til å foreta ansettelser og oppsigelser. Høyesterett har flere ganger behandlet saker som handler om hvor grensene skal gå.

Dette er komplisert juss, og styringsretten begrenses av en rekke forhold. Deriblant arbeidsavtaler i det konkrete arbeidsforholdet, lover (herunder stillingsvernet i arbeidsmiljøloven), kollektive tariffavtaler og bransjepraksis. Styringsretten er en gjenganger i arbeidsrettsaker, og defineres gjerne ut fra hver enkelt sak og problemstilling.

Upopulære meninger

– Hvis en arbeidstager gir uttrykk for upopulære politiske meninger i det offentlige rom, for eksempel

på en debattside. Kan arbeidsgiver nekte ham dette?

– Hvis ytringene ligger utenfor fagområdet til bedriften, kan arbeidsgiver i utgangspunktet ikke begrense arbeidstagerens ytringer. Dette gjelder så sant det ikke foreligger identifikasjonsfare.

– Hva betyr det?

– At du ikke kan ytre deg i det offentlige rom, selv om du sier det står for din egen regning, hvis du har en posisjon som gjør at offentligheten identifiserer deg med bedriften. Det må altså være fare for at andre personer forveksler arbeidstagerens private meninger med bedriftens meninger. Meninger som ytres på bedriftens vegne, har bedriften kontroll over. Her kan arbeidsgiver bestemme hvem som skal mene noe på vegne av bedriften og de kan diktere hva de skal mene.

Document.no

Ukeavisen Ledelse har i forbindelse med denne artikkelen om ytringsfrihet i arbeidsforhold intervjuet Anders Ulstein, tidligere internasjonal sjef i Actis – en paraplyorganisasjon innenfor rusområdet (se neste side). Ulstein skrev et innlegg på document.no om ettermiddagen den 22. juli hvor han kritiserte Jens Stoltenberg og norsk utenrikspolitikk. Dette ble starten på en personalsak hvor Ulstein opplevde at han ble presset ut av jobben. Trond Stang kjenner ikke saken fra før, men har lest det aktuelle innlegget på document.no.

– Jeg mener at det må være rom for den typen

«Det skal en del til før et forhold anses som kritikkverdige»

ytringer i henhold til ytringsfriheten. Det bør ikke være noen identifikasjonsproblemer når det gjelder arbeidsgiver her. Det han uttaler seg om er et helt annet område enn fagfeltet rus, sier advokaten.

Hvis kontroversielle offentlige ytringer medfører at det senere blir vanskelig for en arbeidstager å få gjort jobben sin, kan lojalitetsplikten slå inn, men man kan ifølge Stang ikke begrense ansattes ytringsfrihet med bakgrunn i frykt for at noe sånt kan skje. Konsekvensene må være reelle.

Sosiale medier

– Får dere mange spørsmål fra arbeidsgivere om ytringer i det offentlige rom?

– Ja, særlig fra bedrifter som har mange unge ansatte. Ofte dreier det seg om ytringer i sosiale medier, eksempelvis om bilder de ansatte har publisert på Facebook.

– Hva råder dere bedriftene til å gjøre?

– De har ikke rett til å drive forhåndssensur, men de kan i personalhåndboken vise til lovverk som de ansatte kanskje ikke er klar over. Herunder åndsverksloven, som begrenser retten til å publisere bilder av andre mennesker. Bedrifter kan også oppfordre de ansatte til å ta hensyn til arbeidsmiljøet ved å ta hensyn til sine kolleger i det offentlige rom. I særlig graverende saker har det faktisk blitt tale om arbeidsrettslige reaksjoner, enten i form av advarsel eller oppsigelse. ○

Ytringsfrihet i offentlig sektor:

– Systemsvakheter bør debatteres

Offentlig sektor skal løse oppgaver for fellesskapet. Derfor bør offentlige ansatte si fra om systemsvakheter. Det mener Eivind Tesaker, som skrev en kritisk kronikk om sitt eget departement.

I september i fjor skrev Eivind Tesaker, jurist og avdelingsdirektør i Kulturdepartementet, en kronikk i Aftenposten hvor han kritiserte fallende produktivitet og interne rutiner i departementet. Under tittelen *Hvorfor ting tar tid*, beskrev han hvordan stadig flere interne rutiner og organisasjonsutviklingsprosjekter stjal mer tid. Han skrev også at frykt for kritikk gjorde at det tok stadig lengre tid å behandle saker.

Kronikken skapte offentlig debatt, og i januar i år utdypet han synspunktene fra kronikken i en artikkel i Samtiden.

– Trygg på grensene

– Hvilke avveininger gjorde du angående din egen ytringsfrihet og lojalitetsplikten til arbeidsgiver før du publiserte kronikken og artikkelen?

– Jeg følte meg trygg på hvor grensene går. I utgangspunktet har jeg som ansatt i en offentlig stilling i departementet ytringsfrihet. Det finnes visse begrensninger, men kronikken bryter ikke med disse. Jeg mener det både er tillatt og ønskelig med denne typen ytringer, når det ikke åpnes for diskusjon rundt de spørsmålene jeg tok opp internt, sier Eivind Tesaker, som mener adgangen til å ytre seg i det offentlige rom ofte kan være større for arbeidstagerne i offentlig sektor enn i privat sektor.

– I privat sektor kan eiere og ledere i større grad enn i offentlig sektor diktere virksomhetens policy i offentligheten. Offentlig sektor skal løse sine oppgaver til beste for fellesskapet. Derfor bør systemsvakheter som påpekes debatteres. Men helst bør jo debatten om god intern administrasjon og organisering skje internt.

Lydighet og troskap

– Hvilke begrensninger har du i din ytringsfrihet?

– Jeg kan ikke kritisere den politikken en statsråd og en regjering fører, og det har jeg heller ikke gjort. I et departement sverger embetsmenn lydighet og troskap til både Kongen og konstitusjonen. Det innebærer at man skal opptre lojalt utad i forhold til den politikk som føres, så lenge den ikke bryter med norsk lov. I et direktorat står man nok noe friere til også å diskutere Regjeringens politikk utad.

Vært bekymret lenge

Tesakers kronikk og artikkel har en forhistorie. Han fremmet først kritikken internt, og det mener han at man som arbeidstager bør gjøre.

– Jeg har sagt fra om min bekymring internt, også tidligere. Dette har imidlertid ikke vært noe man har vært villig til å diskutere, og da mener jeg at det var rett å gå ut i det offentlige rom, sier avdelingsdirektøren, som forteller at det var 22. juli-rapporten som skapte et klima for en debatt om disse spørsmålene.

– Før 22. juli kommisjonens rapport er jeg redd denne typen kritiske ytringer knapt ville blitt tatt alvorlig. De ville lett falt til jorden.

Arbeidsforholdet

I Samtiden-artikkelen hevder Eivind Tesaker at ledelsen ønsket å få ham oppsagt på grunn etter at han ytret sin bekymring offentlig i kronikken. Dette vil han verken utdype eller kommentere. Han opplyser kun at ytringene hans ikke har endret noe på det formelle arbeidsforholdet. ○



FOTO: ANITA MYKLEBYR

Jurist og avdelingsdirektør i Kulturdepartementet, Eivind Tesaker, følte seg trygg på hvor grensene for ytringsfriheten går da han publiserte en kritisk kronikk om sin egen arbeidsgiver i Aftenposten.

«Jeg har sagt fra om min bekymring internt, også tidligere»

– Har fått diskutere sine synspunkter

Departementsråd Kristin Berge sier at de i Kulturdepartementet legger stor vekt på å lytte til medarbeidere.

Departementsråden gir på e-post følgende kommentar til intervjuet Ukeavisen Ledelse har gjort med avdelingsdirektør Eivind Tesaker:

«I Kulturdepartementet legger vi stor vekt på å lytte til og vurdere medarbeideres innspill og synspunkter på interne forhold, både gjennom de formelle strukturene med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg og i dialog med enkeltmedarbeidere. Engasjerte medarbeidere er en viktig forutsetning for at et departement, som andre virksomheter, kan utvikle seg og bli bedre i å løse oppgavene sine. Eivind Tesaker har som alle andre medarbeidere fått mulighet til å diskutere sine synspunkter på interne forhold internt, herunder med ledelsen.

Kulturdepartementet respekterer selvsagt den ytringsfrihet arbeidstakere har. Departementet ønsker å presisere at vi ikke har forsøkt å avslutte Eivind Tesakers arbeidsforhold.»