

## **Ytringsfrihet i arbeidsforhold**

### *Arbeidstakere*

*- samfunnsengasjerte borgere, betrodde og innsiktsfulle medarbeidere -  
eller kranglebøtter, bråkmakere og angivere?*

av

Henning Jakhelln<sup>1</sup>

### **I. Utgangspunkter**

#### *I.1. Introduksjon*

Arbeidstakere kan være samfunnsengasjerte borgere, og betrodde og innsiktsfulle medarbeidere. De kan imidlertid også være bekymrede medarbeidere, som finner det nødvendig å uttale seg om eller si fra om forhold som ikke er helt i samsvar med deres arbeidsgivers syn, ønsker eller interesser. Slike arbeidstakere kan bli oppfattet som bråkmakere eller angivere, som faller deres arbeidsgiver - og kanskje også deres arbeidskolleger - i ryggen. Samtidig kan arbeidstakere sitte inne med betydelig innsikt og opplysninger, som vil kunne være svært relevante når et forhold er gjenstand for debatt.

Spørsmålet om arbeidstakers ytringsfrihet reiser derfor sentrale spørsmål; er det ønskelig - ut fra hensynet til samfunnets, arbeidsgivernes og arbeidstakernes interesser - at arbeidstakere skal kunne uttale seg, og bør forholdene legges til rette for at arbeidstakere uttaler seg.

#### *I.2 Arbeidstakers ytringsfrihet i media- og kunnskapssamfunnet*

Ved en drøftelse av disse spørsmål vil utdannings- og kunnskapsnivået i befolkningen i sin alminnelighet, og blandt arbeidstakere i særdeleshet, måtte tas i betraktning, og dertil det generelle informasjons- og mediabilde i samfunnet.

---

<sup>1</sup> Denne fremstilling er en videreføring av den innledning jeg ga på det nordiske seminar om ytringsfrihet på Lysebu, Oslo, i regi av Justisdepartementet, 5. mars 2003.

Det er snart sagt ikke noe forhold som ikke blir tatt opp - og eventuelt endevendt - i aviser, radio, fjernsyn, bøker osv. - fra kongehusets fremtidige stilling til spesielle problemer knyttet til behandlingen av spesialavfall, for bare å nevne et par eksempler; det hele gjerne illustrert mer med tegninger og bilder enn med tekst; men også med tunge og dyptpløyende fremstillinger av nesten ethvert tema, såvel i de tradisjonelle media som f.eks. over internett.

I et land hvor hele utdanningssystemet gjennom iallfall de siste par generasjoner baserer seg på at barn og ungdom - og elever og studenter på alle nivåer og i alle aldre - selv skal settes i stand til å kunne finne frem til opplysninger og annen informasjon om praktisk talt ethvert spørsmål, og til å forholde seg til disse opplysninger m.v. på en ettertenksom og vurderende måte, er det blitt etablert en kunnskapsplattform som igjen danner basis for dagens arbeidssituasjon for såvel foretak som arbeidstakere. Denne kunnskapsplattform - som må vedlikeholdes, bl.a. gjennom oppdateringskurs og annen etter- og videreutdanning - griper inn på nesten alle nivåer i arbeidslivet.

Siden samfunns- og arbeidsliv således baserer seg på et kunnskapsnivå hvor bl.a. arbeidstakernes evne til å kunne anvende kunnskapen og forholde seg til denne innsikt implisitt innebærer en ettertenksom og vurderende holdning, er det ikke til å unngå at denne basis får betydning også i rettslig sammenheng, fordi denne basis utgjør referanserammen for hva som er de vanlige normer i denne forbindelse.

Når da samfunnslivet ellers bygger på en svært så vidtrekkende ytringsfrihet, ville det fremstå som et paradoks om det i arbeidslivet - som utgjør en så omfattende og viktig del av samfunnslivet - skulle gjelde grunnleggende andre normer, når arbeidslivet samtidig er basert på en høy kunnskapsplattform. Den høye kunnskapsplattform innebærer at arbeidstakere må kommunisere med hverandre såvel på samme nivå, som i forhold til over- og underordnede, men arbeidstakerne må også forholde seg til omverdenen, f.eks. leverandører, kunder, klienter, pasienter osv. I slike sammenheng vil diskusjon om drifts- og arbeidsforhold nærmest være en selvfølgelighet - det redegjøres f.eks. for hvorfor ditt og datt blir gjort eller ikke kan gjøres - hvorunder arbeidstakeren anvender sin innsikt, og eventuelt finner det nødvendig å si fra når det synes påkrevet. Her vil normene for samfunnslivet generelt vil nødvendigvis påvirke normene for holdningene i arbeidslivet spesielt.

Såvel maskinister, sykepleiere, sjåførere, produksjonsarbeidere i en rekke fag, bygningsarbeidere, sveisere, dykkere, lærere osv. må i sin arbeidsdag

gjøre bruk av en meget betydelig kunnskap og innsikt, og i en diskusjon med overordnede er det på ingen måte gitt at det er den overordnede som "vet best" - og en "ordre" fra overordnet om å anvende en bestemt metode vil vel bli fulgt, men vil nok også kunne bli tatt opp til etterfølgende diskusjon; en "munnskurv" på ansatte i enhver henseende harmonerer dårlig med de normer som kunnskapssamfunnet baserer seg på.

Utfordringen ligger i å finne frem til hvorledes det i rettslig sammenheng kan bygges opp et system som kan anvende, ta vare på og tilfredsstille det potensiale som arbeidstakernes kunnskapsnivå gir for å kunne ha begrunnede oppfatninger; et system som angir hvordan arbeidstakernes uttrykte oppfatninger kan kanaliseres videre - internt og eventuelt eksternt - og som derved også angir hvorledes foretakenes interesser kan bli tilbørlig ivaretatt.

### *1.3 Oversikt over spørsmål knyttet til arbeidstakeres yringsfrihet*

Spørsmålet om arbeidstakeres yringsfrihet reiser altså sentrale spørsmål; som allerede nevnt er det spørsmål om det er ønskelig - ut fra hensynet til samfunnets, arbeidsgivernes og arbeidstakernes interesser - at arbeidstakere skal kunne uttale seg, og om forholdene bør legges til rette for at arbeidstakere uttaler seg.

Det er videre et spørsmål om slike uttalelser i tilfelle skal kunne fremsettes overfor almenheten, overfor tilsynsmyndigheter eller bare innenfor virksomheten.

I denne sammenheng oppstår også spørsmålet om en arbeidstaker kan være berettiget til å si fra om svakheter, faremomenter, uregelmessigheter eller rettsstridige forhold ved virksomheten, og dermed avdekke slike forhold hos sin arbeidsgiver. En arbeidstaker som sier fra på denne måte omtales ofte som en "whistleblower" eller varslar.

Spørsmålet om arbeidstakeres rett - og eventuelt plikt - til å si fra, til å opptre som "whistleblower", utgjør imidlertid bare en del - om enn en viktig del - av problematikken knyttet til arbeidstakeres yringsfrihet. Det er en glidende overgang fra situasjoner hvor en arbeidstaker uttaler seg om helt generelle samfunnsspørsmål, og over til uttalelser om slike spørsmål sett i sammenheng med arbeidstakerens innsikt og kunnskaper basert på nåværende og tidligere arbeidsforhold, og videre over til de konkrete spørsmål på forskjellige plan i arbeidsforholdet hos den nåværende arbeidsgiver. Dertil kommer at begrepet "whistleblower" neppe kan sies å være entydig avklart i norsk rett i dag.

Allerede av disse grunner er det nødvendig å sette uttalelser som kan karakteriseres som varsling ("whistleblowing") inn i en større sammenheng.

Tilsvarende kan det være spørsmål om en arbeidstaker vil være berettiget til å si fra om slike forhold ved andre virksomheter - en ansatt forsker ved et forskningsinstitutt antar f.eks. at det kan være betydelig helsefare i et område på grunn av utslipp fra industrien i området, samtidig som forskningsinstituttet kan anse det for lite heldig å gå ut med slik informasjon på det nåværende tidspunkt, f.eks. fordi forskningsinstituttet har betydelige oppdrag om andre spørsmål fra nettopp denne industri.

I praksis synes imidlertid den øredøvende taushet å være kanskje det mest karakteristiske når det gjelder arbeidstakeres uttalelser. Arbeidstakere som uttaler seg, eller som sier fra, blir sjelden populære - hverken hos arbeidsgiver, overordnede eller andre ansatte. Dertil kommer at arbeidsgivere i større eller mindre grad pålegger sine ansatte restriksjoner med hensyn til adgangen til å uttale seg; restriksjoner som rettslig sett ikke alltid er uproblematisk.

Under enhver omstendighet representerer spørsmålet om arbeidstakeres ytringsfrihet en betydelig utfordring, for demokratiet og for arbeidslivet, såvel i rettslig som i praktisk henseende.

Denne fremstilling tar sikte på å belyse noen av de spørsmål som knytter seg til arbeidstakeres ytringsfrihet, med den hovedproblemstilling om det bør være slik at det er greit at arbeidstakere uttaler seg, og hvilke begrensninger som bør trekkes forsåvidt, og om det eventuelt kan være grunn til å sikre arbeidstakernes rett til å uttale seg, spesielt dersom arbeidstakere uttaler seg for å bidra til å forhindre at det skjer skader, ulykker m.v. som følge av foretakets virksomhet.

#### *1.4 Litteratur*

Spørsmålet om arbeidstakeres ytringsfrihet er bl.a. behandlet i de generelle arbeidsrettslige fremstillinger, såsom *Henning Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten* (1996) s. 200 flg., og - forsåvidt gjelder offentlig ansatte - i fremstillinger av forvaltningsretten, såsom *Torstein Eckhoff og Eivind Smith: Forvaltningsrett* (2003) s. 101 flg. Videre kan merkes *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (Oslo 2002) [i det følgende sitert som *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet*

(2002)] og *Arne Jensen: Tause tjenere* (2003).<sup>2</sup> Særskilt kan også nevnes den sammenfatning og generelle omtale som er utarbeidet av Stortingets Ombudsmann for Forvaltningen (Sivilombudsmannen): *Ytringsfrihet for offentlige tjenestemenn*, inntatt i årsmeldingen for 2002.<sup>3</sup>

I tillegg kan bl.a. merkes artikler av *Inge Lorange Backer: Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i offentlig forvaltning*, Stat og styring hefte 6 (1992) s. 26-29, *Ståle Eskeland: Ytringsfrihet og arbeidsforhold*, TfR 1982 s. 853-902. *Torstein Eckhoff: Tjenestemenns lojalitet og ytringsfrihet*, Lov og rett 1975 s. 99 flg. Enkelte andre artikler er også nevnt i fremstillingen, særlig i fotnoter. - Ytterligere nevnes tre valgfags-/spesialfagsoppgaver; *Iselin Bauer: Bør det i norsk rett innføres regler om arbeidstakers rett til å infomere om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen* (Oslo 2001), *Hanne Knudsen Sedberg: Lojalitetsplikt som skranke for arbeidstakers ytringsfrihet i arbeidsforhold* (Oslo 2001), og *Ingunn Elise Myklebust: Ytringsfridom og lojalitetsplikt for kommunalt tilsette* (Bergen 1997).

Forsåvidt gjelder utenlandsk litteratur nevnes særskilt *Lucy Vickers: Freedom of Speech and Employment* (Oxford 2002), i det følgende sitert som *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002), og *John Bowers, Jeremy Lewis and Jack Mitchell: Whistleblowing; the disclosure of wrongdoing* (London 1999).

### *1.5. Den grunnleggende problemstilling*

Arbeidstakere er ikke bare medlemmer av vårt samfunn - med de rettigheter og plikter dette innebærer - de har som arbeidstakere også en lojalitetsplikt overfor deres arbeidsgiver. Som samfunnsmedlemmer har de en grunnlovsfestet ytringsfrihet, og som arbeidstakere en generell lojalitetsplikt<sup>4</sup> som følger av det kontraktsforhold som arbeidsforholdet innebærer.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Denne litteraturoversikt pretenderer ikke å være fullstendig.

<sup>3</sup> Dokument 4 (2002-2003) s. 22-25.

<sup>4</sup> Se f.eks. Høyesteretts uttalelse i Rt. 1990 s. 607: "Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold. --- At det eksisterer en slik plikt er også lagt til grunn i den arbeidsrettslige teori".

<sup>5</sup> Om lojalitetskravet generelt i arbeidsforhold kan bl.a. vises til *Henning Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten* (1996) s. 199, se også *Stein Evju og Henning Jakhelln m.fl.: Arbeidsrettslige emner* (1979) s. 260 flg., og *Kr. Andersen: Fra arbeidslivets rett* (1967) s.

Ytringsfriheten utgjør en grunnleggende menneskerettighet - den er også kommet til uttrykk i internasjonale konvensjoner som vårt land er bundet av - og gir samfunnets medlemmer rett til å fremsette ytringer, herunder kritiske ytringer, som i høy grad kan mishage og gå på tvers av andres interesser. Lojalitetsplikten følger av kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og innebærer at en arbeidstaker er forpliktet til lojalt å fremme sin arbeidsgivers interesser, og forsåvidt sette egne og mulig motstridende interesser til side.

Siden ytringsfrihet er en sentral menneskerettighet som selvsagt må respekteres, samtidig som også kontraktrettslige forpliktelser må respekteres, foreligger et grunnleggende spenningsforhold mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Spørsmålet blir derfor hvorledes ytringsfrihet og lojalitetsplikt forholder seg til hverandre - hvorledes de skal balanseres mot hverandre - hvilket igjen fører til spørsmålet om hvor langt arbeidstakere er berettiget til å fremsette ytringer uten å krenke lojalitetsplikten.

Dette spørsmål kan oppstå i temmelig forskjellige situasjoner - spørsmålet spenner over et ganske så bredt spekter - og for den videre drøftelse kan det være hensiktsmessig å illustrere problemstillingen med noen eksempler. Det er ikke sikkert at begrensningene av ytringsfrihet og lojalitetsplikt må trekkes på samme måte i alle disse forskjellige situasjoner.

## *1.6. Noen eksempler*

### *1.6.1 Omtale av partiledere m.v.*

Det samfunnsmedlem som måtte bli intervjuet av en journalist i en avis, og som får spørsmål om hvorledes man ser på partiledelsen i et politisk parti, vil selvsagt kunne uttale seg både flåsete og nedlatende om partiets ledelse. Man må kunne si at partiets leder på et felt farer med "tull", at pressesekretæren "smisker opp om" lederen, at personene i partiledelsen ikke er særlig intellektuelle, men er noen fremfusende mennesker som rasker med seg saker og ideer som så blir presentert som ideologi, osv. Men når man er ansatt som redaksjonssekretær i dette partiets ukeavis, og uttaler seg på denne måte når man intervjues av en avis

---

136 flg. Merkes kan også *Ståle Eskeland*, Ytringsfrihet og arbeidsforhold, Tidsskrift for rettsvitenskap 1982 s. 853 flg.

for å bli presentert som den nye pressesekretær, blir det ikke fullt så greit å ytre seg på denne måte.<sup>6</sup>

### *1.6.2 Karakteristikk av statsminister, politisk parti osv.*

Tilsvarende blir det kanskje heller ikke fullt så greit om en vanlig arbeidstaker på arbeidsplassen omtaler landets statsminister og regjering som "landsforrædere", eller omtaler Det norske arbeiderparti som "Det kongelige norske arbeiderparti",<sup>7</sup> eller driver med "pågående politiserende agitasjon" på arbeidsplassen,<sup>8</sup> selv om samfunnets medlemmer forøvrig - iallfall svært langt på vei - utvilsomt kan uttale seg på denne måte i en diskusjon.

### *1.6.3 Debatt om Den norske kirke og synet på homofili*

Likedan vil det være selvsagt at samfunnets medlemmer i alminnelighet kan uttale seg om Den norske kirke og dennes holdning i spørsmål som angår homofile, men det er kanskje ikke like opplagt at den som ansettes som meningssekretær innen barne- og ungdomsarbeidet også skal kunne delta i den offentlige debatt om kirkens syn på homofili.<sup>9</sup>

### *1.6.4 Uttalelse om stedets ambulansetjeneste*

Tilsvarende gjelder uttalelser fra ansatte i ambulansetjenesten om deres syn på hvordan denne tjeneste fungerer i praksis.<sup>10</sup>

### *1.6.5 Omtale og karakteristikk av lønns- og arbeidsvilkår*

---

<sup>6</sup> Se NAD 1987 s. 678 Eidsivating lagmannsrett; avskjed av den ansatte redaksjonssekretær i Fremskrittpartiets ukeavis "Fremskritt".

<sup>7</sup> ARD 1950 s. 78.

<sup>8</sup> ARD 1978 s. 65.

<sup>9</sup> NAD 1986 s. 137 Oslo byrett.

<sup>10</sup> NAD 1986 s. 500; anført av arbeidsgiver (Sør-Varanger Røde Kors hjelpekorps) at ambulansesjåførens uttalelser til Forbrukerrapporten "var en klar mistillitserklæring" til Røde Kors hjelpekorps og da særlig til Sør-Varanger Røde Kors hjelpekorps; sjåføren "har i utgangspunktet full anledning til å gå ut i avisene med sitt syn, men det må ansees uakseptabelt at han ikke på forhånd informerte sin arbeidsgiver om det som skulle finne sted." Saken ble imidlertid avgjort på annet grunnlag.

Som samfunnsmedlem vil noen og hver kunne være mer eller mindre misfornøyd med lønns- og arbeidsvilkår - for såvidt såvel egne som andres vilkår - men det er ikke uten videre gitt at den enkelte arbeidstaker med henblikk på sin egen arbeidssituasjon har full adgang til fritt å gi uttrykk for denne misnøye; enn si spre oppfordring til uberettiget arbeidsnedleggelse eller annen form for arbeidskamp. Slik urettmessig oppfordring til arbeidskamp vil bryte med den ansattes lojalitetsplikt overfor såvel arbeidsgiver som fagforening.<sup>11</sup>

#### *1.6.6 Vurdering av myndighetenes bruk av offentlige midler*

Samfunnets medlemmer kan selvsagt ytre seg om hvorledes offentlige myndigheter skal disponere offentlige midler til de forskjellige formål - f.eks. om det bør bevilges mer penger til én offentlig sektor og mindre til andre sektorer; om den offentlige forvaltning bør styrkes eller nedbygges; om offentlige organer skal lokaliseres på andre steder enn hittil, osv. Tilsvarende kan fordelingen av offentlige midler innen en etat være gjenstand for offentlig diskusjon - skal f.eks. helseforetakenes avdelinger for barn sentraliseres eller desentraliseres; gis reduserte eller økte bevilgninger - og hvilke andre avdelinger skal i tilfelle få større eller mindre midler.

For arbeidstakerne innen de angjeldende etater er det ikke like klart at de på samme måte og med samme intensitet som andre kan delta i den offentlige debatt; det anføres kanskje at de får underordne seg de beslutninger som treffes av deres ledelse på de forskjellige nivåer, og mulige diskusjoner får finne sted internt. Samtidig kan arbeidstakerne være av den oppfatning at de også har en lojalitetsplikt overfor kunder, klienter, pasienter, elever, studenter osv., at påtenkte beslutninger kan få uheldige konsekvenser for disse, og at deres interesser må ivaretas overfor de besluttende organer.

#### *1.6.7 Uttalelser om konsekvenser av private foretaks omstillingsvedtak*

Tilsvarende spørsmål kan oppstå i den private sektor av næringslivet, f.eks. om et større trålerrederi skulle vurdere å levere sine fangster annensteds i landet enn hittil - eventuelt levere i utlandet - og derfor vurderer å nedlegge eller innskrenke driften ved de fiskemottak som trålerrederiet måtte eie her i landet. I

---

<sup>11</sup> NDS 1949 s. 137 Oslo byrett; spredning av streikeparoler, eksklusjon fra Norsk Sjømannsforbund ansett rettmessig.



en slik situasjon er det ikke uten videre gitt at arbeidstakerne innen fiskemottakene kan ytre seg på samme måte og med samme intensitet som f.eks. andre medlemmer av de forskjellige lokalsamfunn.

#### *1.6.8 Uttalelser om miljøkonsekvenser av driftsendringer*

Likedan kan påtenkte driftsendringer resultere i større miljøproblemer eller et mer problematisk arbeidsmiljø - f.eks. når det gjelder utslipp eller annen form for forurensninger - som kan berøre såvel omgivelsene som arbeidstakerne. Også i slike situasjoner reiser spørsmålet seg om hvor langt arbeidstakernes ytringsfrihet strekker seg i forhold til lojalitetsplikten. Spørsmålet blir særlig vanskelig, dersom arbeidstakerne skulle være av den oppfatning at arbeidsgiver ikke har lagt alle opplysninger åpent frem for de myndigheter som skal gi fornøden tillatelse, undervurderer forurensningsfaren, osv.

#### *1.6.9 Varsling om at det synes å foregå noe rettsstridig ved virksomheten.*

På samme måte vil den som oppdager at det pågår noe merkverdig - og som kanskje endog kan være rettsstridig - kunne varsle den som dette synes å gå ut over, slik at denne kan ivareta sitt tarv. En slik varslingsadgang er imidlertid ikke uproblematisk i arbeidsforhold, dersom en ansatt oppdager at egen arbeidsgiver synes å være opptre rettsstridig.

Et eksempel fra fiskerinæringen kan for såvidt være illustrerende. Her fikk arbeiderne, i forbindelse med omlegging av fisk, ordre av formannen om å sortere ut fisk som var over 3 kilo; den utsorterte fisk skulle settes opp i annen etasje.<sup>12</sup> En av de ansatte, som kjente til at det alt vesentlige av fisken var solgt samfengt til én kjøper, fant det mystisk og irregulært at de store fisk skulle utsorteres, og varslet kjøperen om utsorteringen. Derpå fulgte politianmeldelse og rettssak til lagmannsrett mellom kjøper og arbeidsgiver, og rettssak mellom arbeidstaker og arbeidsgiver med spørsmål om arbeidstakeren hadde opptrådt rettmessig.

---

<sup>12</sup> NAD 1981-1983 s. 62 Nordre Sunnmøre herredsrett; arbeidstakeren måtte "bebreides for at han bak sin arbeidsgivers rygg kontaktet [kjøperen]. Dersom han mente det var grunn til å foreta seg noe burde han i første omfang kontaktet sin egen arbeidsgiver. At situasjonen utviklet seg for ham som den gjorde har han i vesentlig grad seg selv å takke for." Erstatning tilkjent med et beløp omtrent tilsvarende lønn i oppsigelsestiden på én måned.

### *1.6.10 Fotballspilleres karakteristikk av fotballdommeres avgjørelser*

Avslutningsvis nevnes et eksempel fra idrettens område. Det er en kjent sak at fotballdommeres avgjørelser blir debattert offentlig, og at det kan være ulike oppfatninger om det var riktig at det ble dømt "offside", osv., slik at en scoring er blitt annullert. Såvel fotballreportere som det alminnelige publikum kan i slik debatt utvise betydelig entusiasme og engasjement - og likedan de impliserte fotballklubber. Det er imidlertid reist spørsmål om den enkelte fotballspiller selv har rett til å kritisere en dommeravgjørelse offentlig, spesielt når det gjelder en fotballkamp hvor fotballspilleren selv har deltatt, bl.a. under henvisning til lojalitetsplikten overfor klubb og forbund.<sup>13</sup>

### *1.6.11 Tjenesteplikt å si fra*

Endelig kan arbeidstakeren være ansatt for å kunne se på forholdene med nye øyne og si fra til ledelsen - et helseforetak ansetter f.eks. en klinikkdirtør nettopp med dette formål for øye.<sup>14</sup> Den ansatte vil da ikke bare ha rett, men ha særskilt plikt, til å si fra til ledelsen, f.eks. om mulig forbedringspotensiale. Forsåvidt kan det gjerne tales om en yringsplikt. Samtidig blir det i slike tilfelle et særskilt spørsmål om den ansattes yringsfrihet begrenses overfor andre ansatte og overfor omverdenen, og om lojalitetskravet i arbeidsforholdet innebærer en særskilt forpliktelse for ledelsen til å støtte opp om den ansatte rådgiver dersom denne senere blir kritisert av de øvrige ansatte ved foretaket.

## *1.7. Terminologi*

### *1.7.1. Arbeidsgiver - foretak*

I samsvar med vanlig arbeidsrettslig terminologi er i det følgende brukt uttrykket "arbeidsgiver". Tildels er imidlertid også benyttet uttrykket "foretak", fordi svært mange arbeidstakere har som arbeidsgiver en juridisk og ikke en fysisk person, og fordi uttrykket foretak virker mer avpersonifisert enn uttrykket arbeidsgiver. Derved kommer det klarere frem at lojalitetskravet overfor arbeidsgiver i slike tilfelle ikke nødvendigvis er en lojalitetsplikt overfor

---

<sup>13</sup> Se nedenfor avsnitt XIII.14.

<sup>14</sup> Jfr. Stavanger tingretts kjennelse av 30. des. 2003 i sak nr. 03-2042 A [påkjørt], hvor dette faktum er lagt til grunn (s. 11).

foretaksledelsen, men overfor foretaket som sådant, f.eks. hvor arbeidstaker har begrunnet mistanke om at foretaksledelsen kan ha opptrådt kritikkverdig.

Driver flere foretak sin virksomhet i et integrert samarbeid, eller som et konsern, vil det være et særskilt spørsmål om lojalitetskravet refererer seg til de samarbeidende foretak eller de foretak som omfattes av konsernet, eller om lojalitetskravet er begrenset til det foretak som er angitt som arbeidstakerens arbeidsgiver i arbeidsavtalen. Det er også mulig at lojalitetskravet er sterkest i forhold til det i arbeidsavtalen angitte foretak, men også omfatter de øvrige foretak, om enn i svakere grad, jfr. nedenfor under avsnitt VIII. Valget av terminologi innebærer selvsagt ikke at det er tatt standpunkt til slike spørsmål.

### *1.7.2 Arbeidstaker*

Uttrykket arbeidstaker er brukt slik at det ikke bare tar sikte på den som utfører arbeid for arbeidsgiver, men også den som har arbeidet hos arbeidsgiver men som senere er fratrudd, såvel som den som ønsker å bli ansatt hos arbeidsgiver.

### *1.7.3 Ytringer, uttalelser m.v. - andre former for ytringer*

Med ytringer, uttalelser m.v. siktes i det følgende først og fremst til muntlige eller skriftlige utsagn - herunder selvsagt også trykte utsagn og utsagn som formidles gjennom andre media, såsom radio, fjernsyn, mobiltelefon, e-post, internett osv.

Ytringer kan også forekomme på annen måte, f.eks. ved hel eller delvis embetsnedleggelse,<sup>15</sup> ved at en arbeidstaker bærer et bestemt klesplagg,<sup>16</sup> eller et merke,<sup>17</sup> anvender en bestemt hårfasong, osv. De særlige problemer som denne form for ytringer kan innebære, behandles ikke spesielt i denne fremstilling.<sup>18</sup>

Så lenge denne form for ytringer holdes innenfor de ellers gjeldende normer for handlinger, kan det kanskje tas som et utgangspunkt at slike

---

<sup>15</sup> Jfr. som eksempel Rt. 1983 s. 1004, som kan oppfattes på denne måte. For ordens skyld bemerkes at den delvise embetsnedleggelse ikke var rettmessig.

<sup>16</sup> Under den tyske okkupasjon 1940-1945 var f.eks. det å bære "den røde nisselue" en demonstrasjon mot okkupasjonsmakten.

<sup>17</sup> F.eks. til støtte for et politisk parti, en kampanje, osv.

<sup>18</sup> Se nærmere omtalen i *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 47-48.

ytringer prinsipielt må vurderes etter de samme prinsipper som muntlige og skriftlige ytringer. Det kan f.eks. ikke være tvil om at det at en arbeidstaker bærer et merke for et politisk parti på fritiden, ikke stiller seg anderledes enn om arbeidstakeren på annen måte hadde ytret seg til støtte for dette politiske parti.

Er det derimot tale om deltakelse i spesielle aksjonsformer for å markere et samfunnsmessig syn, eksempelvis deltagelse i en demonstrasjonsaksjon hvor deltakerne fysisk forsøker å forhindre iverksettelsen av en vedtatt vassdragsutbygning, osv., stiller forholdet seg anderledes. Slike handlinger vil ofte være rettsstridige, kanskje endog straffbare. I slike tilfelle er det ikke bare selve ytringen som sådan, men den handling eller unnlattelse som knytter seg til ytringen, som gjør at forholdet blir anderledes enn hvor det er tale om en muntlig eller skriftlig uttalelse om spørsmålet. Overtredelsen av de ellers gjeldende handlingsnormer vil derfor spille inn når det f.eks. blir spørsmål ikke bare om straff, men også om oppsigelse, avskjed eller annen form for sanksjon. Den rettslige vurdering av om deltakelse i en slik demonstrasjonsaksjon nedbryter den for stillingen fornødne tillit eller aktelse synes derfor å måtte bli strammere enn om arbeidstakeren hadde begrenset seg til en muntlig eller skriftlig ytring om spørsmålet.<sup>19</sup>

## *1.8. Sanksjoner overfor brudd på lojalitetsplikten*

### *1.8.1. Avskjed, oppsigelse, ordensstraff, irettesettelse, advarsel, tap av rettigheter osv.*

Brudd på lojalitetsplikten vil kunne resultere i at arbeidstaker blir gitt avskjed eller sagt opp, eventuelt meddelt advarsel eller ordensstraff,<sup>20</sup> men også andre sanksjoner kan tenkes. Det kan eksempelvis tenkes at arbeidstaker taper sin lovfestede, tariffavtalte eller avtalte fortrinnsrett til ny ansettelse. Det kan imidlertid også tenkes at arbeidstakers uttalelser tas i betraktning og ansees belastende ved vurderingen av hvem som skal ansettes. Videre kan tenkes tap av

---

<sup>19</sup> Sml. *Henning Jakhelln*: Embetsmenn eller tjenestemenn, Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 2/1989 s. 47 [også trykt i *Arbeidsrettslige studier* (2000) III s. 1333 flg., på s. 1362-1363].

<sup>20</sup> For ordens skyld nevnes at ordensstraff ikke er hjemlet i arbeidsmiljøloven. Ordensstraff kan imidlertid meddeles statens tjenestemenn og embetsmenn som ikke er dommere (tjenestemannslovens § 14) og yrkesbefal m.m. (yrkesbefalsloven 10. juni 1977 nr. 66 § 1 annet ledd).

andre goder som følger av arbeidsforholdet, såsom tap eller reduksjon av bonus, av frireiser, feriereiser, bruk av feriested, og av sosialt samvær i regi av og med tilknytning til arbeidsforholdet. Ytterligere kan tenkes tap av fremtidige pensjonsytelser fra arbeidsgiver, noe som kan tenkes hvor slik pensjon er særskilt avtalt, betales over driften, osv., og det kan tenkes tap av pensjonstrabatter og andre velferdstiltak, m.v.

### *1.8.2. Forholdsmessighetskravet*

Innebærer arbeidstakers ytring brudd på lojalitetsplikten, vil arbeidsgivers sanksjon måtte være forholdsmessig, avhengig av hvor alvorlig bruddet på lojalitetsplikten er,<sup>21</sup> hvor det bl.a. vil spille inn om arbeidstakers uttalelse er kommet spontant, etter overveielse, eller kanskje endog har vært planlagt, jfr. nedenfor IV.

Også forsåvidt er ARD 1950 s. 78 illustrerende. En arbeider på flaskeloftet ved Frydenlunds Bryggeri uttalte, da fagforeningens underkasserer kom til brygghuset for å kreve inn medlemskontingent, at han ikke burde samle inn penger til landsforrædere som Einar Gerhardsen og konsorter.<sup>22</sup> Arbeidsretten bemerket bl.a.: "Hvis han har brukt uttrykket landsforreder i forbindelse med Einar Gerhardsen er dette riktignok en like utilbørlig som meningsløs uttalelse som de andre arbeidere og særlig arbeiderpartiets medlemmer måtte reagere kraftig mot. Men et slikt utbrudd kan ikke berettige fagorganisasjonen til å kreve ham fjernet fra bedriften og dermed satt ut av arbeide. Det ville være en altfor hård reaksjon overfor en slik ubesindighet."

De øvrige ansattes krav om øyeblikkelig fjernelse fra arbeidsplassen<sup>23</sup> ble derimot ansett berettiget i Rt. 1979 s. 770, bl.a. fordi de to sporvognsansatte hadde vært med i et fjernsynsprogram hvor deres

---

<sup>21</sup> Forholdsmessighetskravet i EMK art. 10 synes også å lede til dette, jfr. *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s. 676 med henvisninger, se også *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 92-93 o.a.st.

<sup>22</sup> Arbeidstakeren ønsket ikke å være medlem av fagorganisasjonen, og uttalelsen synes å ha falt i den sammenheng. - Det bemerkes for ordens skyld at Einar Gerhardsen på dette tidspunkt var landets statsminister (han ledet landets samlingsregjering etter frigjøringen i 1945, og etter valget høsten 1945 ledet han en ren Arbeiderpartiregjering frem til 19. nov. 1951).

<sup>23</sup> De to arbeidstakere ble sagt opp og samtidig fritatt for arbeidsplikt i oppsigelsestiden; lagmannsretten la til grunn at a/s Oslo Sporveier hadde fyldestgjørende grunn til ikke å sysselsette dem i denne tid (Rt. 1979 s. 770 på s. 799).

opptreden og uttalelser hadde vært "omhyggelig forberedt"; det var i politisk propagandaøyemed gitt grovt villedende opplysninger ved å gi inntrykk av "at det i en mulig fremtidig konflikt med politiske motstandere stod hemmelige væpnede grupper til rådighet for hans meningsfeller."

Også i dom av 17. nov. 2003 - men i en langt mindre dramatisk sak - kom Høyesterett til at avskjed var berettiget, bl.a. fordi uttalelsene var blitt gitt etter at overingenøren hadde hatt tid til overveielse.

### *1.8.3. Tillatte ytringer*

I den utstrekning arbeidstakers ytring er rettmessig vil den heller ikke representere noe brudd på lojalitetsplikten, og noen form for sanksjon fra arbeidsgivers side vil derfor ikke komme på tale. En slik ytring er tillatt, og skal da heller ikke ha noen negativ følge for arbeidstaker.<sup>24</sup>

Jfr. forsåvidt Arbeidsrettens ovennevnte dom i ARD 1950 s. 78, hvor den angjeldende arbeider omtrent en måned senere ytterligere hadde uttalt, idet han igjen ble spurt om han ikke ville organisere seg, at han ikke ville støtte "det kongelige norske arbeiderparti". I anledning denne uttalelse bemerket Arbeidsretten: "At [han] skal ha kalt Det norske Arbeiderparti for «det kongelige norske Arbeiderparti», kan en overhode ikke legge noen vekt på. [Han] har full rett til å være uenig i Det norske Arbeiderpartis politikk og kritisere denne både overfor kamerater på arbeidsplassen og utenfor denne. Det går ikke an i et demokratisk land å forfølge en mann fordi han mener noe annet enn de andre." - Tilsvarende kan merkes Rt. 1979 s. 770, hvor Høyesterett innledningsvis bemerket "at det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger. Uansett om disse fortoner 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. Herom har det heller aldri vært reist tvil fra de ansvarlige organisasjoner i vårt arbeidsliv."

---

<sup>24</sup> Se likevel nedenfor II.2.1, hvor det bl.a. er påpekt at det kan være at arbeidstaker må fratre, men mot erstatning og eventuelt oppreisning, fordi samarbeidsforholdene blir svært vanskelige.

## **II. Nærmere om det prinsipielle forhold mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt**

### *II.1. Alment*

Spørsmålet om hvor langt arbeidstakernes yringsfrihet strekker seg, er ikke bare et spørsmål av spesifikk arbeidsrettslig og tjenestemannsrettslig natur; det er også et spørsmål av grunnleggende og generell samfunnsmessig betydning. Det er således ikke bare tale om et spørsmål som utelukkende har relevans ut fra rettsforholdet mellom de to parter i et avtaleforhold - arbeidsgiver og arbeidstakere - men om et spørsmål hvor også almene hensyn gjør seg gjeldende.

Det grunnleggende spørsmål refererer seg til forholdet mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt. Her må det ledende synspunkt være at den nærmere avgrensning - såvel av yringsfriheten som av lojalitetsplikten - må skje ut fra en balansert avveining av såvel hensynet til den demokratiske samfunnsorden som ut fra hensynet til arbeidsgivernes og arbeidstakernes beskyttelsesverdige interesser, og slik at begrensninger i yringsfriheten ikke må være for vidtgående.<sup>25</sup> Dette utgangspunkt bygger på at hverken yringsfriheten eller lojalitetsplikten er ubegrenset eller absolutt, og det følger av dette at den nærmere avgrensning vil måtte bli i noen grad relativ; avhengig av såvel de spesielle arbeidsforhold det er tale om, som den foreliggende situasjon og karakteren av de involverte interesser.

Det er ytterligere spørsmål om det ved arbeidsavtale eller tariffavtale, gjennom samtykke eller arbeidsreglementer m.v. kan etableres en mer vidtgående lojalitetsplikt - eller mer vidtgående begrensninger i arbeidstakernes yringsfrihet - enn de begrensninger som følger av den ovenfor angitte balanserte avveining. Det er med andre ord spørsmål om denne balanserte avveining - iallfall i sin kjerne - er av preseptorisk natur.

---

<sup>25</sup> Sml. Sivilombudsmannens bemerkning i den generelle omtale i Ombudsmannens årsmelding OÅ 2002 s. 24 flg.: "Ved vurderingen av offentlige tjenstemenns yringsfrihet i forhold til lojalitetsplikten, er det viktig å ta utgangspunkt i at det er yringsfriheten som er vernet i Grunnloven og internasjonale konvensjoner og som rettslig sett har forrang. Det er begrensningene i yringsfriheten som følge av lojalitetsplikten som må nærmere angis og begrunnes".

## *II.2. Hensynet til den demokratiske samfunnsorden.*

### *II.2.1. Grunnlovens § 100, § 110 C, EMK art. 10, menneskerettsloven, EØS-loven*

Arbeidstakere og arbeidsgivere er - som allerede antydnet - ikke bare parter i et arbeidsforhold; de er også medlemmer av det øvrige samfunn. Hensynet til den demokratiske samfunnsorden må derfor nødvendigvis tas i betraktning, fordi den opplyste debatt og meningsbrytning "om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand" utgjør en grunnleggende forutsetning for denne samfunnsorden. Dette utgangspunkt innebærer at den arbeidsrettslige lojalitetsplikt ikke kan begrense arbeidstakernes ytringsfrihet lenger enn nødvendig, ut fra hensynet til den demokratiske samfunnsorden.<sup>26</sup>

Ytringsfriheten er hos oss grunnlovsfestet, jfr. Grunnlovens § 100.<sup>27</sup> Bestemmelsen uttaler eksplisitt at det er tillatt å fremsette frimodige ytringer.

Jfr. *Johs. Andenæs*: Statsforfatningen i Norge (1998) s. 335, som påpeker at bestemmelsen ikke bare hindrer at det blir satt straff for saklig kritikk - uten hensyn til om kritikken blir fremført i trykt skrift eller på annen måte - men også at bestemmelsen forhindrer at frimodige ytringer blir belagt med erstatningsansvar eller at et skrift med slike ytringer blir inndratt.

Det er all grunn til å slutte opp om dette synspunkt, og synspunktet må videreføres slik at det i arbeidsforhold ikke kan være berettiget å knytte negative rettsvirkninger til det forhold at en arbeidstaker har fremsatt frimodige ytringer - innen de rammer som gjelder for adgangen til å fremsette slike ytringer. En arbeidstaker vil således ikke kunne gis avskjed eller oppsigelse, eller på annen måte behandles negativt i arbeidsforholdet som følge av at en berettiget frimodig ytring har vært fremsatt. Tilsvarende må legges til grunn i forhold til ytelser som følger av arbeidsforholdet, f.eks. rett til pensjon, etter at arbeidsforholdet er avsluttet. En pensjonist som fremsetter berettigede kritiske ytringer om det foretak som tidligere var hans eller hennes arbeidsgiver, kan således ikke av denne grunn fratras retten til fortsatt pensjon fra foretaket.

---

<sup>26</sup> Sml. til det følgende - for såvidt gjelder offentlige arbeidsforhold - Sivilombudsmannens generelle omtale i OÅ 2002 s. 24 flg.

<sup>27</sup> Bestemmelsens siste punktum fastsetter: "Frimodige Ytringer, om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand, ere Enhver tilladte."



Til ovenstående må likevel gjøres den modifikasjon at en uttalelse kan ha medført så grunnleggende samarbeidsvanskeligheter at det ville være åpenbart urimelig om arbeidsforholdet skulle fortsette, jfr. aml. § 62 første ledd annet punktum. Det kan eksempelvis tenkes at en arbeidstaker i begrunnet god tro varsler tilsynsmyndighet eller media om antatte uregelmessigheter, hvor det senere viser seg at denne varsling var reelt ubegrunnet. Enten denne varsling har medført problematikk for en annen ansatt på samme nivå, for en overordnet eller innen toppledelsen (særlig hvis varsleren er en av foretakets toppledere), vil fortsettelse av arbeidsforholdet kunne bli svært problematisk. I slike tilfelle vil fratredelse med erstatning og eventuelt oppreisning kunne være løsningen. Illustrerende forsåvidt, men med et noe annet saksforhold, er NAD 1987 s. 372 Nordre Sunnmøre, hvor avisoppslag - både i lokalpressen og i et par middagsaviser i Oslo - visstnok særlig fra de ansatte ved aldershjemmet som var i opposisjon til bestyreren, "var med på å forgifte atmosfæren" ved aldershjemmet.

Ytringsfriheten er også anerkjent internasjonalt; spesielt er det grunn til å nevne Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 10 nr. 1.<sup>28</sup>

Som kjent fastsetter Grunnlovens § 110 C at det "paaligger Statens Myndigheder at respektere og sikre Menneskerettighederne", og at "Nærmere Bestemmelser om Gjennemførelsen af Traktater herom fastsættes ved Lov". Ved lov av 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2 er det fastsatt at bl.a. menneskerettskonvensjonens bestemmelser "skal gjelde som norsk lov i den utstrekning de er bindende for Norge". Etter lovens § 3 skal disse bestemmelser "ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning".

Merkes må også, jfr. EØS-lovens §§ 1-2,<sup>29</sup> EU-traktatens<sup>30</sup> art. 6 (2), som fastsetter at EU "respekterer de grunnleggende rettigheter, således som

---

<sup>28</sup> I den engelske tekst fastsetter bestemmelsen: "Everyone has the right to freedom of expression", hvilket i den norske tekst er uttrykt slik: "Enhver har rett til ytringsfrihet". - Tilsvarende bestemmelser er fastsatt også i andre internasjonale konvensjoner. I denne sammenheng kan det være tilstrekkelig å nevne De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (1966) art. 19 nr. 2, og videre The American Convention on Human Rights (1969) art. 13: "Everyone has the right to freedom of thought and expression".

<sup>29</sup> Lov av 27. nov. 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v.

de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder" ... "som generelle prinsipper for fællesskabsretten", noe EMD forøvrig lenge har lagt til grunn.<sup>31</sup>

Ytringsfriheten er imidlertid ikke ubegrenset, noe som følger såvel av vår egen grunnlovsbestemmelse<sup>32</sup> og den rettspraksis som knytter seg til denne, som av EMK art. 10 nr. 2.<sup>33</sup> Sistnevnte bestemmelse bygger på det grunnleggende prinsipp at inngrep i ytringsfriheten må være "nødvendige i et demokratisk samfunn",<sup>34</sup> bl.a. for å verne andres rettigheter eller for å forebygge at fortrolige opplysninger blir røpet.

Det kan reises spørsmål om disse bestemmelser fullt ut og uten videre får anvendelse i kontraktsforhold, herunder arbeidsforhold, idet en slik forståelse griper inn i partenes kontraktsfrihet. Formentlig må de temmelig omfattende spørsmål som denne problemstilling innebærer kunne sammenfattes slik at de statsrettslige og menneskerettslige skranker som er satt for adgangen til å fastsette begrensninger i ytringsfriheten, vil ha betydelig påvirkning på kontraktrettslige forhold,<sup>35</sup> slik at de begrensninger for ytringsfrihet i

---

<sup>30</sup> Traktaten om Den europeiske Union [Maastricht-traktaten, som endret ved Amsterdam-traktaten av 2. okt. 1997].

<sup>31</sup> Se f.eks. *Louise Nan Rasmussen og Søren Schønberg: EU-menneskeret - en utfordring til dansk ret* ((København 1993) s. 39-43, *Paul Craig and Grainne de Burca (ed.): The Evolution of EU Law* (Oxford 1998) s. 57-58, og *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 69.

<sup>32</sup> Det får i denne sammenheng være tilstrekkelig å vise til *Johs. Andenæs, l.c.*, s. 329, hvor den anføres at man ved tolkningen av Grl. § 100 tredje punktum blir "henvist til en skjønsmessig vurdering av innbyrdes motstridende hensyn. På den ene siden retten til "frimodige ytringer", på den annen side hensynet til samfunnsinteresser som lovgiveren ønsker å beskytte. Man kan si det er en *standard* man står overfor."

<sup>33</sup> Eksempelvis kan fra seneste tid merkes Høyesteretts uttalelse i dom av 19. sept. 2003, premiss 72: "Inngrep i ytringsfriheten krever etter artikkel 10 nr. 2 en tungtveiende begrunnelse - det må være nødvendig i et demokratisk samfunn og være til fordel for interesser som er nevnt i bestemmelsen. Det er alternativet «for å verne andres omdømme» som er aktuelt i denne saken. Det fremgår både av praksis fra EMD og Høyesterett at pressens rolle som «public watchdog» «må balanseres mot hensynet til personvernet, derunder enkeltmenneskers omdømme, som også er en anerkjent menneskerettighet, jf. EMK artikkel 10 nr. 2 - vern av omdømmet - og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter artikkel 17 nr. 1», jfr. Rt. 2002 s. 764 på side 773".

<sup>34</sup> Den engelske tekst anvender uttrykket "necessary in a democratic society".

<sup>35</sup> Sml. *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s. 130-135 og s. 675. - Det er instruktivt å se hvorledes de tilsvarende spørsmål stiller seg etter tysk rett, jfr. herom *Basil S. Markesinis (ed.): Protecting Privacy* (Oxford 1999); avsnitt 8: *Basil S. Markesinis and Stefan*

kontraktsforhold som kan fastsettes, må være satt for å oppnå lovlige formål, være egnet til å oppnå dette, være forholdsmessige, og dermed begrenset til det nødvendige.<sup>36</sup>

### *II.2.2. Ytringsfrihet som egenverdi; arbeidstakeres faglige innsikt m.v.*

Det har i seg selv en betydelig egenverdi at det enkelte menneske kan få gi uttrykk for sine oppfatninger om spørsmål som dette menneske anser for å være av betydning. Denne adgang til å gi uttrykk for egne oppfatninger utgjør en vesentlig del av den enkeltes livskvalitet, herunder synet på den enkeltes egen verdi i samfunnet, og er således nært forbundet med den enkeltes selvrespekt.

Siden mennesker gjerne ønsker å uttrykke seg om spørsmål og synspunkter som de oppfatter at det har betydning at andre kan bli kjent med, og siden arbeidstakere blant annet gjennomgående oppfatter spørsmål som har tilknytning til deres arbeidsplass og arbeidsforhold forøvrig, for å være av betydning ikke bare for dem selv, innebærer allerede disse forhold at det må ha en betydelig egenverdi at arbeidstakere har adgang til å uttale seg også om spørsmål som refererer seg til deres arbeidsforhold.

Arbeidstakere vil dessuten sitte inne med en betydelig innsikt om de forhold som knytter seg til deres arbeid, og vil kunne bidra med opplysninger som kan være av betydning for å utdype den offentlige debatt.

Dertil kommer at antallet arbeidstakere i vårt samfunn er betydelig, både relativt og absolutt. En begrensning av arbeidstakernes ytringsfrihet, slik at uttalelser om spørsmål som har tilknytning til deres arbeidsplass og arbeidsforhold m.v. ikke skulle være tillatt, ville innebære en vidtgående begrensning i samfunnsborgernes ytringsfrihet.

---

*Enchelmaier: The Applicability of Human Rights as between Individuals under German Constitutional Law, s. 191 flg., særlig s. 208-212.*

<sup>36</sup> Disse begrensninger er parallelle med de begrensninger som rettspraksis er kommet frem til for såvidt gjelder arbeidsgivers adgang til å fastsette kontrolltiltak; tiltak som må balanseres mot personvernet for arbeidstakere, jfr *Henning Jakhelln: Fjernarbeid (1996) s. 160:*

"Sammenfatningsvis vil det etter rettspraksis måtte kreves at det enkelte kontrolltiltak *er egnet til og nødvendig for* å gjennomføre formålet. Av dette følger, noe rettspraksis også har gitt direkte uttrykk for, at kontrolltiltak ikke kan gå ut over det som er formålet, eller som åpenbart er uegnet til å fremme formålet. Likedan vil mindre inngripende kontrolltiltak måtte anvendes, dersom slike tiltak kan ivareta de samme hensyn som mer inngripende kontrolltiltak. Videre vil de ulemper som kontrolltiltaket medfører for de ansatte måtte tas i betraktning ved saklighetsvurderingen."

### *II.2.3. Begrensninger må ha tungtveiende saklige grunner*

Allerede det ovennevnte generelle og prinsipielle utgangspunkt tilsier at begrensninger forsåvidt gjelder arbeidstakeres yringsfrihet må baseres på tungtveiende saklige grunner.

Dertil kommer at også andre og mer pragmatiske grunner taler for at det må utvises varsomhet med å fastsette begrensninger i arbeidstakernes yringsfrihet; spesielt er det grunn til å påpeke betydningen av at arbeidstakere kan ta til gjenmæle,<sup>37</sup> utdype og underbygge synspunkter i forhold til kritikk fremsatt overfor dem eller deres arbeidsforhold, og arbeidstakernes adgang til å advare mot disposisjoner eller andre forhold som har sammenheng med deres arbeidsforhold. Endelig har det i seg selv verdi at arbeidstakeres misnøye, frustrasjon eller annen form for utilfredshet med arbeidsforholdene kan komme til overflaten, bl.a. slik at det derved kan bli gjort noe med forholdene, og for å unngå uheldige virkninger av at utilfredsheten oppmagasinerer seg og dermed eventuelt kan komme til uttrykk på annen måte eller i mer dramatisk form.

### *II.2.4. Debatt ønskelig*

På det generelle plan er det grunn til å fremheve det ønskelige i at det i vårt samfunn pågår debatt om spørsmål som knytter seg til hvorledes motstridende interesser skal, kan og bør balanseres mot hverandre.

Det kan være tale om politiske spørsmål i snevrere forstand, f.eks. om hvorledes trafikk-, skole-, skatte-, trygde- eller helsepolitikken skal, kan eller bør utformes eller praktiseres; det kan være tale om utbyggingsspørsmål og miljøhensyn; om omstillinger og arbeidspress i private og offentlige virksomheter, osv. Og det kan være tale om spørsmål som det kanskje ikke er så vanlig å omtale som "politiske", f.eks. spørsmål om hvorledes forholdene her i landet egentlig var under Den annen verdenskrig; om hjemmefrontens innsats er blitt forherliget eller tillagt for liten betydning i etterkrigstiden; om

---

<sup>37</sup> Sml. OÅ 2002 s. 76 (på s. 78): "Annerledes kan det være dersom den tilsatte blir utsatt for rene personangrep. Virksomhetens ledelse kan ikke frata arbeidstakeren retten til å forsvare seg mot slike forhold. I så fall må arbeidsgiveren selv ta den tilsatte i forsvar". Selv om denne uttalelse direkte refererer seg til offentlige ansettelsesforhold, må uttalelsen etter min oppfatning ha like stor gyldighet forsåvidt gjelder arbeidsforhold i den private sektor av arbeidslivet.

"pionerdykkerne" i Nordsjøen egentlig gjorde en spesielt stor innsats, om arbeidsgivere skal, kan eller bør ha anledning til å forby sine ansatte å "surfe" på Internett, om det er hensiktsmessig at møbler selges slik at forbrukerne selv må sette dem sammen og montere dem, om slik form for møbeldistribusjon innebærer en utnyttelse av arbeidstakere i andre land, og utgjør en trusel mot norsk møbelproduksjon, osv.

Uansett hvorledes spørsmålets art for såvidt måtte rubriseres, er det gjennom debatt, argumentasjon og meningsbrytninger at spørsmål kan belyses, slik at andre kan danne seg en mening om spørsmålet, og de som arbeider innen virksomheter som er involvert i slike forhold vil selvsagt kunne ha både oppfatninger om spørsmålet, og kunne bidra med sine opplysninger.<sup>38</sup>

Det må, i et levende demokrati som det norske samfunn i dag, være selvsagt at eksempelvis vår helsepolitikk er gjenstand for løpende diskusjon, og at dette også gjelder den struktur som er valgt for vårt helsevesen. Og det ligger i sakens natur at samfunnsdebatten blir mer intens når fordelings-, omstillings- og prioriteringsspørsmål blir satt mer på spissen, slik tilfellet må bli i økonomisk vanskeligere tider, enn under mer romslige økonomiske forhold. Det ville være tegn på at noe var blitt alvorlig galt med vårt demokratiske system, om ikke vår helse- og trygdepolitikk ble gjort til gjenstand for slik løpende offentlig diskusjon.

#### *II.2.5. Formål ved offentlig debatt*

At offentlig debatt finner sted tjener flere formål. Den helsepolitiske debatt kan for såvidt være illustrerende. Sammenfatningsvis innen dette område

---

<sup>38</sup> Sivilombudsmannen har ved flere anledninger fremhevet betydningen av at offentlig ansatte deltar med sin kunnskap i den offentlige debatt, se således OÅ 2002 s. 22 (på s. 23), OÅ 1996 s. 45 (på s. 49), og OÅ 1995 s. 42 (på s. 48); se også OÅ 1978 s. 25 (på s. 28-29 og s. 31). Videre kan merkes Sivilombudsmannens uttalelse av 2003, inntatt i Juristkontakt nr. 9 (2003) s. 29 flg. Merkes kan også - med henvisninger til annen litteratur, *Torstein Eckhoff: Tjenestemenns lojalitet og yringsfrihet, Lov og rett 1975 s. 99 flg., særlig s. 107-108*: "De som selv arbeider innen feltet har ofte størst innsikt og vet hvor skoen trykker. Skulle ikke de ha lov til å komme med kritikk eller med forslag til forandringer, ville man gå glipp av en viktig kilde til å få forholdene belyst." Ytterligere kan bl.a. merkes *Inge Lorange Backer: Yringsfrihet og lojalitetsplikt i offentlig forvaltning, Stat og styring nr. 6/1992, s. 26 flg.*, som bl.a. fremhever at forvaltningen "er en vesentlig informasjonssamler" og at forvaltningens tjenestemenn "bør derfor ha stor frihet til å gå ut med faktisk informasjon, særlig hvis det kan gi en bedre balanse i det samlede informasjonsbildet og fremme den alminnelige forståelse og diskusjon om problemstillingen" (s. 28).

vil slik debatt innebære at våre helsemyndigheter vil vite at deres disposisjoner vil kunne bli gjenstand for offentlig diskusjon, diskusjonen vil kunne påpeke svakheter ved de disposisjoner som er eller vil bli truffet, andre og kanskje mer vidtgående konsekvenser kan også påpekes, herunder konsekvensene for andre deler av samfunnslivet. Ikke minst viktig er helsevesenets tillit og troverdighet overfor befolkningen, og offentlig diskusjon om helevesenets forhold bidrar til at denne tillit og troverdighet er realistisk. Skjev eller mangelfull informasjon kan være direkte misvisende, og kan avspore eller helt forhindre en reell offentlig debatt om helsemessige spørsmål. Det er derfor av vesentlig betydning for at vårt demokrati skal kunne fungere på dette viktige samfunnsmessige område, at opplysninger om helsemessige forhold kan komme frem - også fra personer som har sitt arbeid innen institusjoner i helsevesenet - og ikke bli holdt tilbake overfor befolkningen gjennom unødig hemmelighetskremmeri. Den innsikt og erfaring som de ansatte innen helsevesenet sitter inne med - ikke minst legene - kan det være av den største betydning kan komme frem for almenheten, for at den offentlige debatt om helseforholdene kan bli reell og konkret.<sup>39</sup>

Våre helsemyndigheter vil vite at deres disposisjoner vil kunne bli gjenstand for offentlig diskusjon. Allerede dette forhold er i seg selv en viktig garanti for at de disposisjoner som blir truffet, blir holdt innen de rammer som er trukket opp på politisk plan - f.eks. av Stortinget - og for at den administrative ledelse av helsevesenet vil bestrebe seg på at det blir truffet disposisjoner som er de mest hensiktsmessige ut fra den til enhver tid rådende helsemessige situasjon.

Dernest vil det, forutsatt at den helsepolitiske debatt er reell, kunne bli påpekt svakheter ved de disposisjoner som er eller vil bli truffet. Kritikken vil kunne angi eller foranledige at svakheter blir forbedret, eller at en i og for seg hensiktsmessig disposisjon blir ytterligere hensiktsmessig. Slik kritikk vil være direkte nyttig for vårt helsevesen.

Gjennom offentlig debatt vil det imidlertid også kunne komme frem at en helsepolitisk disposisjon vil ha andre og kanskje mer vidtgående konsekvenser enn våre helsemyndigheter har vært oppmerksomme på. Det kan også tenkes at slike videre konsekvenser ikke er kommet tilstrekkelig klart frem overfor det politiske organ som skal treffe avgjørelsen. I så fall

---

<sup>39</sup> Det følgende er tatt fra *Henning Jakhelln: Legers yringsfrihet*, Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 11/1993, s. 4 flg., [også inntatt i *Henning Jakhelln: Arbeidsrettslige studier* (2000) II, s. 1629 flg.]

vil debatten kunne medføre at disposisjonen kan fattes på et bedre grunnlag og med større oversikt. Også dette vil være av stor betydning for vårt helsevesen. Det kan også være at slike konsekvenser og konsekvensanalyser fører til at hensiktsmessigheten at tidligere trufne disposisjoner fremstår som tvilsom eller kanskje til og med uheldig, og at de tidligere disposisjoner blir omgjort eller endret.

I en offentlig debatt vil også konsekvensene for andre deler av vårt samfunnsliv enn de helsemessige kunne komme frem. Siden helsemyndighetene skal fremme helsemessige interesser er det nærliggende at de helsemessige forhold veier svært tungt overfor andre samfunnsmessige interesser, slik at faren for sektorpregede avgjørelser så absolutt er til stede. Offentlig debatt om disse spørsmål vil være en nyttig eller endog nødvendig motvekt mot tendenser i retning av sektortenkning. Hvor avgjørelser er lagt til et bredt sammensatt politisk organ, f.eks. Stortinget, vil nok også et slikt organ kunne motvirke sektorpregede avgjørelser, men for at politikere skal kunne bli oppmerksomme på forholdet, er det selvsagt at mulige negative virkninger for andre samfunnsinteresser er kommet frem i den offentlige debatt.

Det viktigste moment er allikevel kanskje hensynet til helsevesenets tillit og troverdighet overfor befolkningen. Det er av den aller største betydning at befolkningen har tillit til at det som skjer i helsevesenet finner sted i henhold til og innen rammen av gjeldende lover, bestemmelser og lovlig fattede vedtak, og på basis av en samvittighetsfull vurdering av de reelle forhold innen denne sektor. Det er ikke bare alvorlig om svikt faktisk finner sted. Selve mistanken om at noe har sviktet er egnet til å undergrave helsevesenets troverdighet, og det er vårt helsevesen iallfall ikke tjent med.

Debatt om helsepolitiske spørsmål kan imidlertid forstumme ikke bare under diktatoriske forhold, eller hvor det brer seg en apatisk holdning til disse spørsmål i befolkningen. Debatten kan også utebli om befolkningen ikke får adekvat informasjon om hvordan det egentlig ligger an med vårt helsevesen og våre helsemessige disposisjoner i forhold til den til enhver tid foreliggende samfunnsmessige situasjon. Skulle den overveiende del av vår befolkning få det inntrykk at alt er rimelig bra med vårt lands helsemessige disposisjoner, uten at dette stemmer med de faktiske forhold, ville våre helsemyndigheter ikke bare ha avskåret seg fra det viktige korrektiv som ligger i at offentlig debatt pågår også om disse spørsmål, men man ville også ha gjort såvel helsevesenet som selve vårt demokratiske system en bjørnetjeneste. Det må kunne sies så sterkt som at våre helsemyndigheter i så fall ville ha sviktet sine oppgaver på et av de mest vesentlige punkter. Det er nær sammenheng mellom yringsfrihet,

adgangen til å få informasjon, og den informasjon som helsemyndighetene gir av eget tiltak. Denne sammenheng må ikke tapes av syne. Skjev eller mangelfull informasjon kan være direkte misvisende, og kan avspore eller helt forhindre en reell offentlig debatt om helsemessige spørsmål. Det er derfor av vesentlig betydning for at vårt demokrati skal kunne fungere på dette viktige samfunnsmessige område, at opplysninger om helsemessige forhold kan komme frem - også fra personer som har sitt arbeid innen institusjoner i helsevesenet - og ikke bli holdt tilbake overfor befolkningen gjennom unødig hemmelighetskremmeri. Den innsikt og erfaring som de ansatte innen helsevesenet sitter inne med - ikke minst legene - kan det være av den største betydning kan komme frem for almenheten, for at den offentlige debatt om helseforholdene kan bli reell og konkret.

### *II.2.6. Offentlig/privat sektor*

Eksemplet med den helsepolitiske debatt refererer seg til forholdene innen den offentlige sektor, men forholdene er neppe prinsipielt forskjellige forsåvidt gjelder den private sektor.<sup>40</sup>

For det første kan det være vanskelig å trekke grensen mellom "offentlig" og "privat" sektor i denne sammenheng; det virker lite naturlig å la foretakets organisatoriske og selskapsrettslige status være avgjørende, f.eks. om et helseforetak drives som en del av en fylkeskommunes drift eller som et foretak som er helt ut eid av staten, eller om helseforetaket er eiet av private aksjonærer - eventuelt ved at det offentlige og private aksjonærer hver eier en større eller mindre del av foretakets kapital.

Spesielt når betydelige deler av den offentlige virksomhet, såsom helseforetak og veivesen, drives av såvel private foretak som av offentlig eide foretak, blir denne grense lite hensiktsmessig.

Dertil kommer at de grunnleggende spørsmål - som berører samfunnsinteressene - blir noenlunde de samme enten det er et offentlig eller et privat foretak som vil etablere seg, eller legge om en del av sin virksomhet. Det kan f.eks. være spørsmål om hvilke forurensninger dette vil medføre, hvilke trafikkproblemer som kan oppstå, hvilke faremomenter forøvrig som virksomheten kan medføre, f.eks. på grunn av større brann- eller eksplosjonsfare, osv.

---

<sup>40</sup> Slik også *Lucy Vickers: Freedom of Speech (2002) s. 99 flg., o.a.s.*



Ytterligere vil eksempelvis problematikken omkring sikkerheten ved foretakets virksomhet kunne stilles, uansett om foretaket er offentlig eller privat drevet; f.eks. om det er sikkerhetsmessig tilfredsstillende at driften er lagt opp så sentralt at brudd på ett enkelt ledd vil kunne få omfattende konsekvenser for samfunnet forøvrig. Også ellers vil driften av private foretak kunne ha betydelige følger for samfunnet forøvrig, f.eks. med hensyn til matvarekjeders distribusjons- og salgsapparat, hvor svikt kan ha betydelige følger ikke minst for forbrukerne, eksempelvis som følge av at mat ikke har vært behandlet skikkelig.

Det er endelig grunn til å fremheve, at det i praksis ofte ikke er et spørsmål om et enten-eller, men snarere om et både-og. Det er eksempelvis ikke nødvendigvis spørsmål om et foretak skal eller ikke skal kunne legge om deler av sin virksomhet, men kanskje snarere et spørsmål om hvilke tiltak - som ikke nødvendigvis vil være kostnadskrevenne - som bør overveies for å motvirke eller avdempe uheldige virkninger av en omlegning.

### *II.2.7. Sammenfatning*

Det er altså ut fra det grunnleggende demokratiske hensyn - å legge til rette for å kunne få de beste forutsetninger for en opplyst debatt, som så langt som mulig bør være basert på konkrete og reelle omstendigheter - viktig at arbeidstakerne ved de berørte virksomheter kan delta i debatten. I mange tilfelle er det kanskje særlig disse arbeidstakere som sitter inne med relevant kunnskap, slik at en debatt ville kunne miste en vesentlig dimensjon, om disse arbeidstakere skulle være avskåret fra å delta i debatten.

Det tilføyes, at det i forhold til EMK art. 10 er lagt til grunn av EMD at ytringsfriheten - generelt sett - står særlig sterkt der det er tale om spørsmål av politisk art, eller som er av betydning for almenheten, mens man på andre områder vil kunne være noe lempeligere med å akseptere begrensninger i ytringsfriheten.<sup>41</sup> Dette utgangspunkt synes å måtte legges til grunn også for norsk retts vedkommende, og forsåvidt gjelder arbeidstakeres rett til å uttale seg.

## **III. Lojalitetsplikt og ytringsfrihet, tjenesteplikter og tilbørighetsstandard**

---

<sup>41</sup> Se f.eks. *Peer Lorenzen, Lars Adam Rehof og Tyge Trier: Den Europæiske Menneskeretskonvention med kommentarer* (Kbh. 1994) s. 265-266 med henvisninger til EMDs avgjørelser vedrørende *Thorgeirson* og *Oberschlick*.

### III.1 Oversikt - og om særlig betrodde medarbeidere m.fl.

Arbeidstakeres uttalelser vil kunne være belastende for foretaket, for såvidt som uttalelser kan være skadelige for foretakets renommé, eller det fremkommer fortrolige opplysninger om foretakets drift og fremtidsplaner, eller om foretakets fremtidsplaner, kunder og klienter, osv. Uttalelser vil også kunne skape uro internt, arbeidstakerne imellom.

Det følger av lojalitetsplikten at arbeidstakeres uttalelser vil måtte ta tilbørlig hensyn til at opplysninger av fortrolig karakter ikke blottlegges, og tilsvarende gjelder taushetsbelagte opplysninger.

Lovbestemt taushetsplikt må selvsagt respekteres, det kan likevel tenkes at prinsippene for nødrett kan gi den ansatte rett til å uttale seg i fornøden utstrekning.

Det kan være at den som taushetspliktsreglene skal beskytte selv offentliggjør de taushetsbelagte opplysninger - den private part i en trygde- eller barnevernsak går f.eks. selv ut i media med opplysninger om sin egen sak, kanskje med kritikk av saksbehandling og av personalets opptreden. I slike tilfelle vil den private part ikke ha samme krav på beskyttelse av taushetspliktsreglene som ellers. Lederen for vedkommende offentlige kontor vil f.eks. kunne ta til gjenmæle i media og imøtegå den private parts innlegg. Dette må likevel gjøres i tilbørlig form og ramme. Omtale av privatpersonen - som at denne ikke var samarbeidsvillig og motivert; måtte likestilles med samfunnsfiendtlige og misfornøyde elementer og kverulanter - ble således ansett som utilbørlige uttrykk, jfr. OÅ 1978 s. 103.

For ansatte som er nær knyttet til ledelsen av foretaket, eller som har som oppgave å gi ledelsen råd, eller som vil kunne bli identifisert med foretaket, må det antas at ytringsfriheten er mer begrenset enn for øvrige ansatte, og innen denne ramme vil det også kunne fastsettes, slik at det presiseres, hvilke rammer for ytringsfriheten som skal legges til grunn.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> EMDs avgjørelse *Ahmed vs. UK* (2000) 29 EHRR 1, jfr. også *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 91-92, synes å måtte sees på denne bakgrunn; de fastsatte begrensninger gjaldt for ansatte som skulle være rådgivere for de lokalt valgte offentlige organer; antall ansatte omfattet av begrensningene var holdt så lavt som mulig, og det kunne søkes om unntak fra begrensningene. På denne bakgrunn fant EMD at EMK art. 10 ikke var overtrådt.

For høyere embetsmenn kan dilemmaet mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt komme temmelig på spissen, slik saksforholdet i Ombudsmannens Årsmelding (OÅ) 2002 s. 66 viser. En embetsmann innen utenrikstjenesten (justisråd for den norske ambassade i Washington, USA) skrev en artikkel om amerikanske myndigheters beslutning om å opprette militære straffetribunaler til bruk ved straffeforfølgning av internasjonale terrorister etter terroranslagene i USA 11. sept. 2001. Artikkelen skulle publiseres i Norge (Aftenposten).

Utenriksdepartementet instruerte ambassaden om å avstå fra å delta i den offentlige debatt om emnet, og justisråden fikk avslag på anmodning om likevel å kunne få publisere artikkelen. Artikkelen ble derfor først publisert etter at embetsmannen hadde fratrudd stillingen som justisråd. Ombudsmannen fant ikke at det var grunnlag for å kritisere Utenriksdepartementets instruks. Selv om artikkelen måtte betraktes som såvel relevant som saklig, og neppe ga uttrykk for spesielt kontroversielle oppfatninger, kunne det skape problemer for ansvarlig statsråd i forhold til Stortinget om de embets- og tjenestemenn som arbeider i nær tilknytning til Regjeringen uttaler seg om eller endog i strid med de avgjørelser Regjeringen treffer og den politikk Regjeringen fører (s. 72).<sup>43</sup>

Som angitt ovenfor under I.2 begrenses arbeidstakernes lojalitetsplikt i forhold til ytringsfriheten av den generelle tilbørighetsstandard, og som angitt under II.2.1 synes begrensningene for ytringsfrihet i kontraktsforhold å måtte ta sikte på å oppnå lovlige formål, være egnet til å oppnå dette, være forholdsmessige, og dermed begrenset til det nødvendige. Spørsmålet om en arbeidstakers uttalelser er holdt innen de rammer som følger av tilbørighetsstandarden vil derfor bl.a. måtte vurderes slik at det ikke settes strammere rammer enn det som følger av forholdsmessighets- og nødvendighetskravene. I denne sammenheng vil lojalitetsplikten som begrensning for arbeidstakernes ytringsfrihet således nødvendigvis måtte få en relativ betydning.

### *III.2 Uttalelser i strid med grunnleggende tjenesteplikter m.v. - Berufsverbot*

---

<sup>43</sup> Se om spørsmålet bl.a. også *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 92.

Såvel innen private som offentlige foretak kan en stilling være så sterkt og direkte knyttet opp mot de grunnverdier som foretaket baserer sin virksomhet på, at den som ansettes i en slik stilling vil få sin yringsfrihet tilsvarende begrenset.<sup>44</sup> En slik begrensning av yringsfriheten vil imidlertid måtte holdes innen de rammer som er nødvendige for stillingens funksjon.<sup>45</sup>

Den som ansettes som redaksjonssekretær i et politisk partis ukeavis, og som dermed får en sentral stilling av betydning for partiets profil utad, kan således ikke offentlig uttale seg flåsete og nedlatende om partiets ledelse, enn si om partiets program og idégrunnlag, nettopp fordi den ansatte da undergraver de grunnverdier som det politiske parti skal fremme (sml. NAD 1987 s. 678 Eidsivating [eksemplet under I.6.1]). Om andre spørsmål, f.eks. om spørsmål som ikke er omhandlet i partiprogrammet, vil redaksjonssekretæren stå vesentlig friere.

Eksempelvis vil den som ansettes i undervisningsstilling eller i ledende stilling innen de offentlige skoler måtte forholde seg lojalt til de grunnverdier som disse skal fremme,<sup>46</sup> og den ansatte vil dermed få sin yringsfrihet tilsvarende begrenset, ikke bare i arbeidssammenheng, men også rent generelt.

Begrensningene for yringsfriheten vil imidlertid være langt strammere i arbeidssituasjonen enn utenfor denne, fordi det i arbeidssituasjonen regelmessig vil være tale om å påvirke elevene direkte, mens det utenfor arbeidssituasjonen blir tale om påvirkning overfor andre, uten den autoritative posisjon som en lærer vil ha i arbeidssituasjonen overfor elevene, og hvor yringsfriheten derfor begrenses av hensynet til skolens omdømme og omgivelsenes tillit til læreren

---

<sup>44</sup> EMDs uttalelse i *Vogt vs. Germany* (1996) 21 EHRR 205 premiss 59 kan sees under denne synsvinkel; staten måtte kunne kreve at offentlig ansatte skulle være lojale mot nasjonens grunnleggende prinsipper; se om dommen også *Kyrre Eggen: Yringsfrihet* (2002) s. 694-695.

<sup>45</sup> Det kan forekomme at en stilling er så sentral i offentlighetens øyne at en uttalelse fra den ansatte kan medføre fare for en betydelig svekkelse av foretakets stilling, selv om uttalelsen i seg selv ikke har noen tilknytning til arbeidsforholdet. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 8-9 o.a.st. nevner som eksempel at lederen (the manager) av det britiske fotballag hadde uttalt, i et intervju med *The Times*, at uførhet etter hans oppfatning skyldes dårlig *karma*, og derfor var en straff for synder i det tidligere liv. Uttalelsen skapte stor ståhei, og lederen måtte fratre. Fotballforbundet la til grunn at han hadde utvist usedvanlig dårlig skjønn, såret de handicappede, og skadet fotballforbundet fordi uttalelsen truet med å bringe hele idrettsgrenen i miskreditt.

<sup>46</sup> Jfr. lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) § 1-2.

som sådan. Dessuten vil foretakets instruksjonsadgang være langt mer direkte og uttalt når det gjelder arbeidssituasjonen enn når det gjelder den ansattes aktiviteter på fritiden.

Ovenstående betraktninger er altså basert på det prinsipielle syn at en undervisningsstilling innen skoleverket tar sikte på å fremme visse grunnverdier som er fastsatt for skolen, og at den ansatte i en slik stilling derfor får sin ytringsfrihet tilsvarende begrenset - og det er dette prinsipielle syn som er utgangspunktet for avgjørelsen i Rt. 1982 s. 1729.<sup>47</sup>

På det prinsipielle plan uttalte Høyesterett bl.a.: "Jeg er ... enig med [lektoren] i at utenfor skolen må det gjelde videre - vesentlig videre - grenser for en lærers ytringsfrihet. Her må utgangspunktet være at han har den samme frihet til å ytre seg om "Statsstyrelsen og hvilkensomhelst annen Gjenstand" som andre borgere, jfr. grunnlovens § 100. Jeg mener likevel at det for en lærer, på grunn av tjenestens særlige art, også utenfor skolen må oppstilles visse grenser for hvorledes han kan uttale seg til offentligheten. Uttaler en lærer seg slik at det - uten hensyn til om de strafferettslige grenser for ytringsfriheten skulle være overskredet - må anses klart utilbørlig, vil dette kunne få betydning for vurderingen av hans skikkethet for lærergjeringen. Det 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 omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har. For så vidt er dette etter min mening et spesielt krav som må stilles til lærere. Men det kan måtte stilles spesielle krav i denne retning også til andre som arbeider i offentlig eller privat tjeneste, nettopp som følge av tjenestens særlige karakter."<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Lektoren hadde uttalt seg i avisintervjuer, og i åpent brev; innholdet av det siste er bl.a. omtalt slik av Høyesterett, at lektoren tok opp igjen sine utfall mot de "rasefremmede" og innvandringspolitikken; tonen er blitt enda skarpere og mer ubehersket enn tidligere; "gammelpolitikkerne", som tillater de fremmede å ta opphold og statsborgerskap i Norge, betegnes som "folkets mordere", påstandene om gasskammerutryddelser under Den annen verdenskrig karakteriseres som propagandaløgn; regjeringen må påta seg å fjerne alle rasefremmede, osv.

<sup>48</sup> Under rettsoppgjøret etter Den annen verdenskrig bemerket Høyesterett bl.a. at det måtte "stilles særlig strenge krav til den holdning som lærere, dommere og prester inntar. De siste er meget ofte opinionsdannende innen sin bygd", jfr. *Henning Jakhelln*: Embetsmenn eller tjenestemenn, Insitutt for offentlig retts skriftserie nr. 2/1989 s. 22-23 [også trykt i *Arbeidsrettslige studier* (2000) III s. 1333 flg., på s. 1348], med henvisninger.

Avgjørelsen i Rt. 1982 s. 1729 gjaldt spørsmålet om en lektor i den videregående skole var gitt avskjed med rette, et spørsmål Høyesterett besvarte bekreftende. Spørsmålet om ytringsfrihetens grenser kan imidlertid også komme opp i en ansettelsessituasjon, f.eks. hvor søkeren opplyser om tidligere uttalelser,<sup>49</sup> og eventuelt angir at uttalelser av tilsvarende art vil bli gitt også i tiden fremover. Spørsmålet vil da være om slike uttalelser, eventuelt sett i sammenheng med fremtidige uttalelser, innebærer en hindring for at søkeren ansettes, eventuelt en saklig grunn til ikke å ansette søkeren. Siden arbeidstakerens uttalelser prinsipielt kan være av den karakter at vedkommende må ansees for uskikket til å fortsette i stillingen, må tilsvarende også legges til grunn i forhold til søkere. Ved denne vurdering vil det imidlertid måtte legges vesentlig vekt på stillingens karakter og karakteren av de uttalelser det er tale om, og først hvor uttalelsene i kvalifisert grad refererer seg til grunnleggende verdier for foretaket kan dette utgjøre grunnlag for å anse søkeren uskikket for stillingen.

Illustrerende er NAD 1986 s. 137 Oslo (jfr. eksemplet ovenfor I.6.3) om menighetssekretæren innen barne- og ungdomsarbeidet i Den norske kirke. Byretten bemerket bl.a. at han "uten å komme i konflikt med sin lojalitetsplikt overfor Kirken som arbeidsgiver, må kunne delta i debatten om kirkens syn på homofili. Denne virksomhet fra [søkerens] side har skjedd utenfor hans meningstjeneste og i former som ikke kan virke støtende. Denne aktivitet, herunder hans litterære virksomhet, kan ikke trekkes inn som en diskvalifiserende omstendighet ved vurderingen av ham som søker til den omtalte stilling." - Etter mitt syn var det her ikke tale om noen sentral eller forkynnende stilling innen kirken, og det var tale om et viktig - men avgrenset og neppe grunnleggende - spørsmål, sett i forhold til kirkens grunnleggende verdier.

Det er grunn til å bemerke at tilsvarende spørsmål har vært forelagt EMD og Kommisjonen, bl.a. ut fra spørsmålet om adgangen til å anvende "Berufsverbot".<sup>50</sup> Det synes som om det her er blitt trukket et skille mellom

---

<sup>49</sup> Enkelte stillinger innen den offentlige sektor krever at den som ansettes blir sikkerhetsklarert, og det er - bl.a. i denne sammenheng - et spørsmål om hvilke opplysninger som kan registreres av f.eks. overvåkningsmyndigheter m.v. Disse spørsmål tas ikke opp i denne sammenheng.

<sup>50</sup> Se f.eks. fremstillingen i *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 79 flg. - Det bør merkes at uttrykket "Berufsverbot" har en snevrere betydning i tysk rett enn det vesentlig mer

situasjonen hvor det er tale om en søker til en stilling, og situasjonen hvor det er tale om fratredelse fra en stilling. Denne sontring, som i og for seg ikke er ukjent i norsk rett,<sup>51</sup> er imidlertid etter mitt syn ikke av grunnleggende betydning i forhold til yringsfriheten - med den modifikasjon at det vel kan innrømmes ansettelsesmyndigheten et noe større spillerom for vurderingene når det er tale om ansettelse, sett i forhold til oppsigelse og avskjed.<sup>52</sup>

Avgjørelsen *Van Der Heijden vs the Netherlands* (1985)<sup>53</sup> gjaldt en områdedirektør for et sosialkontor for immigranter. Han var medlem av et parti som var sterkt imot innvandrere som arbeidstakere i landet, og ble gitt avskjed. Siden han ikke oppfylte grunnleggende forutsetninger for stillingen fant Den europeiske menneskerettskommisjon at hans avskjed ikke var i strid med EMK art. 10.

Avgjørelsen *Rommelfanger vs. FDR* (1989)<sup>54</sup> gjaldt en lege ved et katolsk hospital som i brev i pressen kritiserte kirkens holdning til abort. Legen ble gitt avskjed. Kommisjonen fant at han ved sin uttalelse hadde misligholdt sitt kontraktsforhold, og at hans avskjed ikke var i strid med EMK art. 10.<sup>55</sup>

Avgjørelsen *Glasenapp vs. Germany* (1987)<sup>56</sup> gjaldt en midlertidig ansatt barnehagelærer som offentlig hadde gitt uttrykk for støtte til det tyske kommunistiske partis (KPD) politiske linje. Det fremsto derfor for ansettelsesmyndigheten som tvilsomt om hun ville gå inn for å opprettholde landets frie demokratiske styringsform. Den europeiske menneskerettsdomstol la til grunn at det her var spørsmål om å bli ansatt i

---

upresise og omfattende norske uttrykk "yrkesforbud", jfr. *Henning Jakhelln und Axel Berg: Der Zugang zum öffentlichen Dienst, die Überprüfung von Bewerbern und die Freiheit der politischen Betätigung der Staatsbediensteten in Norwegen*, i *Ernst-Wolfgang Böckenförde, Christian Tomuschat und Dieter C. Umbach [Hrsg.]: Extremisten und öffentlicher Dienst* (Baden-Baden) 1981, s. 363 flg.

<sup>51</sup> Se f.eks. Rt. 2001 s. 248 og *Henning Jakhelln: Om virkningen av rettsstridige vilkår i tilbud, særlig om tilbud om ansettelse med vilkår om "yellow dog"-klausul, i hyldestskrift til Jørgen Nørgaard* (Kbh 2003) s. 713-730.

<sup>52</sup> Sml. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 80 med henvisninger.

<sup>53</sup> (1985) D&R 101.

<sup>54</sup> (1989) 62 D&R 151.

<sup>55</sup> Se om dommen også *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s. 676-677.

<sup>56</sup> (1987) 9 EHRR 25.

offentlig tjeneste, at dette var et forhold som ikke var beskyttet av EMK, og at det derfor ikke forelå noen overtredelse av EMK art. 10.

Avgjørelsen *Kosiek vs. Germany* (1986)<sup>57</sup> gjaldt en prøvetidsansatt lærer, som var aktivt medlem av det nynazistiske parti (NPD). Hendelsesforløpet var tilsvarende saksforholdet i *Glaserapps* sak, og Domstolen anvendte tilsvarende resonnement.

Avgjørelsen *Vogt vs. Germany* (1996)<sup>58</sup> gjaldt en fast ansatt lærer, som var medlem av det tyske kommunistiske parti (KPD). Hun ble av denne grunn suspendert fra sin stilling. Domstolen fant dette et inngrep i strid med EMK art. 10, idet hun var fast ansatt, og hennes stilling som lærer i sprog innebar ingen sikkerhetsrisiko; det var heller ingen grunn til å kritisere hennes undervisning, eller for å fremme anti-konstitusjonelle ytringer.

Avgjørelsen *Wille vs. Liechtenstein* (2000)<sup>59</sup> gjaldt presidenten i forfatningsdomstolen, Wille, som i en forelesningsserie om statsrett var kommet med uttalelser om at forfatningsdomstolen kunne ha kompetanse til å avgjøre tvister mellom Prinsen (regjeringen) og parlamentet. Av denne grunn meddelte Prinsen ham at han var uegnet til å inneha offentlige posisjoner, og at han derfor heller ikke ville bli tildelt noen slik posisjon i fremtiden. Domstolen fant at dette var et inngrep i strid med EMK art. 10.

Det er mulig at de senere av de ovennevnte avgjørelser gir uttrykk for at Den europeiske menneskerettsdomstol i sin rettspraksis er på vei bort fra det temmelig avvisende standpunkt som særlig er kommet til uttrykk i avgjørelsene vedrørende *Kosiek* og *Glaserapp*, og over til det standpunkt - som etter mitt syn er den grunnleggende realitet - at det innebærer et betydelig inngrep overfor en person, om vedkommende på grunn av sine uttalelser m.v. ikke kan komme i betraktning for ansettelse.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> (1986) 9 EHRR 328.

<sup>58</sup> (1996) 21 EHRR 205.

<sup>59</sup> (2000) 30 EHRR 558.

<sup>60</sup> Sml. *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s. 694 flg., særlig s. 699, som ikke utelukker at EMD vil komme til å fravike avgjørelsene i *Kosiek* og *Glaserapp*. Det gis også uttrykk for noenlunde tilsvarende synspunkter i *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 93-94.



### *III.3 Uttalelser av politisk art, eller om spørsmål av betydning for almenheten, og som berører det foretak hvor den ansatte arbeider*

Med de reservasjoner som følger av foregående avsnitt er altså utgangspunktet at også arbeidstakere - som det klare utgangspunkt - vil være berettiget til å uttale seg om spørsmål av politisk art, eller som er av betydning for almenheten, selv om slike spørsmål berører det foretak hvor den ansatte arbeider, og selv om forholdet kan være belastende for arbeidsgiver.

Høyesteretts uttalelser i dom av 17. nov. 2003, sak nr. 2003/88 (EDB Telesciences AS) synes å ligge helt på denne linje; fra arbeidstakerens side var fremhevet "at en "whistleblower" - en våken medarbeider med en kritisk holdning som tør si ifra - representerer en verdi både for bedriften og for samfunnet. Dette er jeg ikke uenig i. Derfor må man innen rommelige grenser akseptere kritiske ytringer både innad i en bedrift og utad av den karakter som omfattes av det første og til dels også av det annet forhold som jeg har nevnt i det foregående" (premiss 46).

De forhold det her siktes til, er for det første (premiss 38) "diverse svakheter ved de systemer som skulle søke å ivareta de ulike parters interesse i bonusordningene. Det var her tale om manglende sikkerhet mot misbruk, manglende vern mot at opplysninger om omfanget av enkeltabonnenters telefonbruk ble gitt uvedkommende og i det hele store muligheter for at det ble begått feil i forhold til den enkelte kunde, noe som igjen ville føre til etterfølgende stor og unyttig ressursbruk ved behandling av klager og oppretting av feil. Så langt er det tale om en rent faglig kritikk som [overingeniøren] rimeligvis måtte være fullt berettiget til å fremsette". For det annet er det (premiss 39) "de økonomiske virkninger som bonusordningene ville ha for Telenor Mobil AS, blant annet ved at meget betydelige pengebeløp - «flere 10-talls millioner» - ble overført til kortselskapene, uten at dette ga Telenor Mobil AS noen tilsvarende gjenytelse rent konkurransemessig. Her er det tale om en kritikk av de rent forretningsmessige sider ved deltakelsen i bonuskortordningene. På dette punkt lå kritikken dermed klart utenfor den del av ordningen som hørte inn under [overingeniørens] fagområde".

Siden det her er tale om et foretak med høy publikumsprofil - og som hører til en foretaksgruppe som i høyeste grad henvender seg til det generelle publikum - synes foretakets forhold som utgangspunkt å måtte karakteriseres som et forhold av generell samfunnsmessig karakter; forholdet skulle således

være omfattet av selve kjerneområdet for ytringsfriheten. Dertil kommer det vesentlige poeng, at en del av begrunnelsen for ytringsfrihetens sterke stilling i slike spørsmål bl.a. er å motvirke usunne forretningsforhold og korrupsjon m.v. Selv om arbeidstakerens kritikk lå utenfor hans fagområde, forekommer det meg at Høyesterett er noe for restriktiv, når det i uttalelsen på dette punkt bare "til dels" legges opp til en aksept av rommelige grenser for slike ytringer. Det er altså etter mitt syn neppe grunn til å vurdere de to forhold forskjellig i denne henseende.

Ved vurderingen av en arbeidstakers uttalelse, enten det er tale om interne uttalelser eller uttalelser overfor omverdenen, at det vil være av betydning om uttalelsen gjelder forhold som gjør seg gjeldende i større eller mindre grad for flere foretak, eller om det først og fremst er situasjonen ved egen virksomhet som blir tatt opp. Er det tale om forhold av mer generell karakter vil lojalitetskravet overfor egen virksomhet nødvendigvis måtte tillegges mindre vekt - forsåvidt som det da i mindre grad vil være tale om interessemotsetning overfor egen arbeidsgiver - samtidig som det å påpeke generelle forhold i større grad får karakter av ytringer om samfunnsforhold. At forhold ved egen virksomhet trekkes inn til illustrasjon er da ikke avgjørende, uansett om forholdene ved egen virksomhet sees som en del av en mer generell situasjon, eller som kontrast til en ellers gjeldende situasjon.<sup>61</sup>

Forsåvidt gjelder uttalelser om andre forhold vil ytringsfriheten ikke stå like sterkt, og vurderingen ut fra tilbørighetsstandarden vil derfor måtte bli temmelig sammensatt. Dessuten vil bl.a. arbeidstakerens stilling eller posisjon innen foretaket ha betydning, såvel som arbeidstakerens subjektive forhold, og omstendighetene forøvrig i den foreliggende situasjon. Det vil eksempelvis måtte tillegges vekt om det er tale om å avverge eller å avdekke uheldige forhold, om det er tale om umiddelbare eller fjernere faremomenter, hvilke verdier som står på spill, omfanget av disse verdier, osv.

Ved den nærmere vurdering vil det også ha betydning om uttalelsene er gitt med henblikk på en intern diskusjon eller behandling innen virksomheten, om de er avgitt overfor tilsynsmyndigheter, eller i en faglig sammenheng. Det vil videre ha betydning om forholdet som uttalelsene knytter seg til allerede er blitt tatt opp i den generelle offentlige debatt. Situasjonen stiller seg noe

---

<sup>61</sup> Det forutsettes at de faktiske omstendigheter ved eget foretak er gitt en riktig beskrivelse, jfr. nedenfor IV.

forskjellig om forholdet allerede er blitt kjent offentlig, eller om en eller flere av de ansatte selv går ut offentlig med spørsmålet.

Ytterligere kan det også måtte tillegges vekt hvorledes foretaket har forholdt seg; har foretaket holdt seg innen de rammer som følger av god forretnings-, forvaltnings- eller samfunnsskikk stiller situasjonen seg selvsagt anderledes enn om foretaket ikke har forholdt seg til slike normer på tilbørlig vis.

Dessuten vil den ansattes personlige motivasjon kunne ha betydning, og språkbruk og karakteristikk - såvel av virksomheten som av enkeltpersoner - vil måtte holdes innen de rammer som følger av tilbørlighetsstandarden; selvsagt under hensyntagen til de øvrige foreliggende omstendigheter. Det er imidlertid ikke gitt at vurderingen av karakteristikk av virksomheter vil falle ut på samme måte som karakteristikk av enkeltpersoner.<sup>62</sup>

Den nærmere presisering av denne tilbørlighetsstandard vil nødvendigvis måtte skje i relasjon til de enkelte typesituasjoner.

#### *III.4 Uttalelser som kan skape sterk uro blandt foretakets øvrige ansatte.*

Arbeidstakers uttalelser kan være egnet til å skape sterk uro blandt de øvrige ansatte ved foretaket, og av den grunn være utilbørlige og i strid med lojalitetsplikten. Siden ytringer av politisk art fremsatt utenfor arbeidsplassen er tillate ytringer,<sup>63</sup> vil slike ytringer i seg selv ikke være brudd på lojalitetsplikten, men ledsagende omstendigheter kan medføre at ytringene skaper så stor uro - internt eller eksternt - at det kan være berettiget av foretaket å la uttalelsene få følger i ansettelsesforholdet.

Illustrerende og dramatisk var saksforholdet i Rt. 1979 s. 770 hvor to sporvognsansatte under et debattprogram i fjernsynet, "åpen post", ga uttalelser som uttrykte en anti-demokratisk holdning av nazistisk/fascistisk karakter, men som ytterligere bl.a. gjentok "at Jerngarden hadde grupper over hele landet, at våpen «for så vidt» var inne i bildet og at det kunne komme situasjoner hvor disse grupper måtte ta lov og orden i egne hender".

---

<sup>62</sup> Jfr. *Lars Adam Rehof og Tyge Trier: Menneskerett* (Kbh. 1990) s. 258-259.

<sup>63</sup> Jfr ovenfor 1.8.2. Om politiske ytringer på arbeidsplassen vises også til avsnitt VIII nedenfor.

Bakgrunnen for programmet var store oppslag i Oslo-pressen om at nynazistiske/fascistiske grupper av ikke ubetydelig størrelse - blant annet en gruppe kalt Jerngarden - drev hemmelig våpentrening med sikte på væpnet kamp mot folk på ytterste venstre fløy. (s. 782). Med hensyn til det videre faktum hadde lagmannsretten gitt følgende oppsummering (gjengitt i fagforeningenes anførsler for Høyesterett (s. 773)): Som representant for Jerngarden opplyste [A] at dette var en landsomfattende organisasjon, hvis medlemmer gjennom Heimevernet og de sivile skytterlag skulle forberede seg i våpenbruk. Og man hadde planer om å bruke våpen, ikke på det nåværende tidspunkt, men i en eventuell fremtidig situasjon med direkte væpnede gatekamper. Disse avdelingene var hemmelige, og de var allerede i besittelse av våpen. [B] opplyste som representant for Nasjonal Ungdomsfylking at denne organisasjon drev bevisst kartlegging av folk med annen politisk oppfatning, og at man drev infiltrasjon i næringslivet, offentlige institusjoner og i Forsvaret. Ved Sporveien holdt han «alle sine øyne åpne», men han behandlet dette personlig og rapporterte ikke til andre, «og det går inn under vår organisasjon». Og denne organisasjonen hadde et arkiv.

Uttalelsene fra de to ansatte vakte sterke reaksjoner blandt kollegene ved a/s Oslo Sporveier, saken ble allerede neste morgen tatt opp i de ansattes fagorganisasjoner. Det ble fremsatt krav overfor foretaket om at de to arbeidstakere måtte bli fjernet fra arbeidsplassene øyeblikkelig, og at det ellers ville bli iverksatt arbeidsnedleggelse fra påfølgende tirsdags morgen. For Høyesterett var partene enige om "at streik her kunne være et lovlig kampmiddel" (s. 781).

I forhold til a/s Oslo Sporveier la lagmannsretten la til grunn,<sup>64</sup> at slik saken forelå opplyst for selskapet, var det all grunn til å regne med at streiketruselen var alvorlig ment og ville bli gjennomført. I den stemning som hersket, var det også grunn til å regne med at sympatiaksjoner ville bli følgen. Under disse omstendigheter synes det ikke tvilsomt at Sporveiene hadde grunn til å tro at selskapet ville bli påført tap eller skade, dersom [de to arbeidstakerne] ikke ble oppsagt. Retten finner ikke at selskapet var forpliktet til å la det gå til streik for å vinne noen tid, da selv en kortvarig streik måtte antas å medføre tap eller skade" (s. 800).

---

<sup>64</sup> Under henvisning til arbeidervernloven 1956 § 43 nr. 1 fjerde ledd: "Arbeideren kan ikke kreve å få erstatning ... hvis oppsigelsen skyldes press fra bedriftens øvrige arbeidere eller fra en organisasjon, når arbeidsgiveren har hatt grunn til å tro at han ellers vil påføres tap eller skade dersom han ikke sa opp arbeideren". Sml. nå den rent prosessrettslige bestemmelse i aml. § 61 nr. 2 fjerde ledd, jfr. Ot. prp. nr. 41 (1975-76) s. 74.

Høyesterett forkastet de to sporvognsansattes erstatningskrav mot fagforeningene - og kravet mot a/s Oslo Sporveier var da uten grunnlag - idet denne våpenopplæring, våpenbruk og kartlegging måtte karakteriseres "som utilbørlig opptreden etter de alminnelige rettsgrunnsetninger som er nedfelt i hovedavtalens § 13". -- "Når programmet vurderes i sin sammenheng og på den bakgrunn som er nevnt, er det ikke lenger spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kolleger" (s. 783).

#### **IV. Faktiske forhold - aktsomhetskravet**

En arbeidstaker har ingen beskyttelsesverdig interesse i å få komme med kritiske uttalelser basert på faktiske forhold som den ansatte positivt vet er uriktige.<sup>65</sup> Slike uttalelser vil innebære en grunnløs kritikk, som vil kunne ramme foretakets omdømme såvel unødige som uforholdsmessig.

Som utgangspunkt er det bare faktiske forhold som kan bringes på det rene; oppfatninger kan ikke verifiseres på denne måte. Det kan imidlertid tenkes at en arbeidstaker presenterer riktige fakta, men trekker en åpenbart uholdbar konklusjon ut fra disse fakta. Dersom både fakta og konklusjon presenteres, vil mottageren av ytringen forstå - eller måtte forstå - at konklusjonen ikke er holdbar, og noen skade vil da ikke være skjedd. Selve det faktiske innhold i ytringen vil da ikke være noe som arbeidstaker kan bebreides,<sup>66</sup> men det sviktende skjønn vil kunne indikere en mer generell faglig svikt hos arbeidstakeren.

I forlengelsen av dette utgangspunkt legges det regelmessig til grunn det ytterligere krav at den ansatte må ha opptrådt med rimelig grad av aktsomhet forsåvidt angår holdbarheten av de faktiske forhold som den ansatte baserer sine uttalelser på.<sup>67</sup> Hvor store krav det kan stilles til den ansattes aktsomhet forsåvidt

---

<sup>65</sup> Sml. forsåvidt også Rt. 1979 s. 770: De sporvognsansatte ga forsettlig grovt villedende opplysninger om alvorlige spørsmål (s. 786).

<sup>66</sup> Det forutsettes at arbeidstakeren ikke åpenbarer fortrolige opplysninger.

<sup>67</sup> Jfr. *Torstein Eckhoff*: Tjenestemenns lojalitet og ytringsfrihet, Lov og rett 1975 s. 99 flg., på s. 110: " ... det må stilles visse krav til holdbarheten av det [tjenestemannen] anfører ---

vil måtte avhenge av såvel hvilke opplysninger som blir gitt av arbeidsgiver eller andre myndigheter, som av hvilke muligheter den ansatte hadde for å kunne bringe de faktiske forhold på det rene. Dessuten vil aktsomhetskravet måtte stilles strammere overfor uttalelser som avgis overfor omverdenen enn hvor det er tale om interne uttalelser.

Det er likevel grunn til å være spesielt oppmerksom på at en ansatt kan ha berettiget grunnlag for å påpeke at det foreligger bekymringsfulle eller kritikkverdige forhold ved virksomheten - og forsåvidt ha opptrådt med rimelig grad av aktsomhet - samtidig som den ansatte, forsåvidt angår konsekvensene av disse forhold - kan ha kommet med uttalelser som senere viser seg ikke å holde mål.

Illustrerende er forholdet i Høyesteretts dom av 17. nov. 2003; arbeidstakeren påpekte svakheter ved virksomhetens bonuskortordning, og anførte dertil at toppledelsen hadde tappet virksomheten for millionbeløp. I Høyesteretts dom er dette forhold sammenfatningsvis omtalt slik (premiss 40): "[Overingeniørens] kritikk på dette punkt henger sammen med det tredje forhold: beskyldningene rettet mot flere navngitte ledere i Telenorkonsernet. Telenor skal være «tappet ... for millionbeløp som er overført til firmaer der de samme lederne har eller har hatt egne interesser», dette skal være «kamouflert», abonnenter og medarbeidere skal være «lurt trill rundt», myndighetene skal være «ført grundig bak lyset», det skal være tale om «grovt misbruk av moderne IT-teknikk for lysskye formål», revisjonen var «tyst», og dette «tålte ikke dagens lys».

I visse tilfelle vil en arbeidstaker ut fra sin stilling og yrkesbakgrunn kunne ha grunn til å anta at det foreligger uheldige forhold ved virksomheten, og påpeke dette; dette er forhold som arbeidstakeren ut fra sin situasjon kan ha rimelig oversikt over. Vanskeligere kan det være for arbeidstaker å skaffe seg iallfall en viss oversikt over om hvilke konsekvenser som de uheldige forhold kan ha hatt. Eksempelvis vil det kunne avhenge av temmelig kompliserte regnskapsmessige forhold - spesielt hvis det er tale om regnskapstransaksjoner mellom flere virksomheter i en sammensatt selskapsstruktur - bare å få en viss idé om muligheter for å utnytte svakheter, og om disse faktisk har vært benyttet, og hvilket omfang det kan være tale om.

---

ikke bare bevisste usannheter, men også grovt uriktige påstander som vedkommende har trodd på fordi han ikke har undersøkt forholdet skikkelig, må betraktes som tjenestefeil".

Igjen er forholdet i Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 illustrerende; i dommen (premiss 2-4) er det gitt følgende beskrivelse av selskapsstrukturen i saken; en overingeniør var opprinnelig ansatt "i Televerket, avdeling for informasjonsteknologi, senere Telenor ASA. Etter diverse fusjoner, nystiftelser og navneendringer ble den virksomhet som [overingeniøren] var tilknyttet, fra 1. januar 2000 drevet av EDB 4tel AS, som nå har endret navn til EDB Telesciences AS. Selskapet er et heleiet datterselskap av et selskap hvor Telenor ASA har en eierandel på litt over 50%, og driver handels-, service- og konsulentvirksomhet i form av utvikling og salg av programvareløsninger. En av firmaets kunder, Telenor Mobil AS, hadde i 1996 inngått samarbeidsavtale om deltakelse i en bonuskortordning --- Avtalene ga kortinnehaverne bonus ved bruk av Telenor Mobil AS' tjenester. Det selskap [overingeniøren] var ansatt i, fikk oppgaven å utvikle den programvare som var nødvendig for den datamessige håndtering av disse avtalene. [Overingeniøren] ble utleiet til Telenor Mobil AS for å gjøre dette arbeidet --- "

For de aller fleste arbeidstakere vil det være svært vanskelig å kunne trenge gjennom et system med regnskapstransaksjoner i en sammensatt selskapsstruktur. Det kan for det første være temmelig vanskelig å få tilgang til materiale som gir oversikt og tall vedrørende regnskaper, og spesielt regnskaper i en sammensatt selskapsstruktur, og for det annet temmelig vanskelig å trenge inn i slikt materiale, dersom man ikke har spesielle kunnskaper innen revisjon, regnskapsanalyse m.v. Samtidig viser finansskandaler - også i vårt land - at det gjennom "kreativ bokføring" kan dreie seg om endog svært store beløp, og at det kan få betydelige ringvirkninger dersom spillet en dag tar slutt.<sup>68</sup>

Utgangspunktet - også forsåvidt gjelder mulige konsekvenser av bekymringsfulle forhold - må naturligvis tas i aktsomhetsstandard. Siden det er viktig å legge forholdene til rette, slik at arbeidstakers yringsfrihet blir reell, synes imidlertid kravene til arbeidstakers aktsomhet ikke å kunne stilles like høyt som i forhold til de omstendigheter som arbeidstaker anser for å gi grunn til bekymring. Videre kan arbeidstaker ikke omtale antagelser som faktiske forhold;

---

<sup>68</sup> Forsåvidt gjelder norske forhold kan fra senere tid nevnes sammenbruddet av Finance Credit as, som bl.a. ledet til at Nordlandsbanken as kom i meget betydelige økonomiske vanskeligheter; banken ble overtatt av Den norske Bank. Forsåvidt gjelder utenlandske forhold kan særlig nevnes Enron-skandalen i USA, og fra seneste tid Parmalat-skandalen i Italia.

arbeidstaker vil måtte uttrykke seg slik at det - uttrykkelig eller implisitt - fremgår at de mulige konsekvenser det er tale om, er arbeidstakers slutninger ut fra bekymringsfulle omstendigheter. Ved vurderingen vil det også måtte tas hensyn til om arbeidstakeren har hatt tid til å foreta nærmere undersøkelser av de faktiske forhold.

Disse krav må likevel ikke stilles slik at en arbeidstaker må ta så mange forbehold at en uttalelse må fremstå som noe nær intetsigende, tannløs og dermed ufarlig. Har arbeidstaker gjort det rimelig klart at det er tale om slutninger som trekkes vedrørende konsekvensene, og har arbeidstaker hatt rimelig grunn til å trekke slike slutninger, må det innrømmes arbeidstaker betydelig toleranse både med hensyn til språkbruk og med hensyn til faregrad, f. eks. hvilket økonomisk omfang det kan være tale om, osv. Dertil kommer at ordbruken - også i media - er blitt langt "kjappere" enn det som var vanlig for ikke så lenge siden.

På dette punkt gir Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 liten veiledning, forsåvidt som Høyesterett (premiss 42) la til grunn at de fremsatte beskyldninger om at Telenor skulle være tappet .... for millionbeløp var "grunnløse"; overingeniøren hadde ikke "søkt å begrunne at beskyldningene var berettigede".<sup>69</sup> - Siden Høyesterett la til grunn (premiss 38) at overingeniøren hadde fremkommet med en faglig kritikk som det "rimeligvis måtte være fullt berettiget ... å fremsette", kunne det imidlertid være grunn til å reise spørsmålet om det fra arbeidsgiversiden var påvist at det ikke var noe hold i de konsekvenser av økonomisk art som arbeidstakeren hadde gitt uttrykk for. Arbeidsgiversiden vil ha full tilgang til regnskapsdata og muligheter for regnskapsanalyse, slik at det fra denne side måtte kunne påvises at det ikke var noe hold for at det hadde skjedd noen økonomisk tapping av foretaket, mens det fra arbeidstakers side vil være svært vanskelig å gjøre noe tilsvarende.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Det må imidlertid innskytes, slik det fremgår av premiss 35, at overingeniøren omlag tre måneder før han fremsatte sine uttalelser i e-posten hadde tatt kontakt med Telenors konsernrevisjon, at han noe senere la frem sine synspunkter i møte med en representant for konsernrevisjonen, og at han også fikk vite at revisjonen ville se nærmere på enkelte av de forhold som han hadde tatt opp. I e-post og notat hadde overingeniøren påpekt de vesentlige mangler ved bonussystemene og hvordan «ureviderbare pengebeløp til flere 10-talls millioner kroner» var overført fra Telenor til kortselskapene, uten at han fremkom med noen beskyldninger mot navngitte personer.

<sup>70</sup> I premiss 42 legger Høyesterett som nevnt til grunn at beskyldningene mot ledelsen var grunnløse. Høyesterett tilføyer "at han etter at han ble avskjediget, har oversendt sine



Ved vurderingen av arbeidstakers utsagn vil det måtte tas hensyn til om arbeidstaker har uttalt seg umiddelbart og uten å ta seg tid til å tenke seg nærmere om, eller om uttalelsen har vært gjennomtenkt.<sup>71</sup>

Arbeiderens karakteristikk av statsminister Einar Gerhardsen som landsförræder (ARD 1950 s. 78) falt muntlig, og synes også å ha kommet umiddelbart; den ble da også av Arbeidsretten karakterisert som en ubetenksomhet.

I Rt. 1979 s. 770 la derimot Høyesterett til grunn at de to sporvognsansatte ikke var kommet uforberedt med i et fjernsynsprogram, hvor deres uttalelser måtte bli preget av kort områdingstid. Tvert om var deres opptreden og uttalelser omhyggelig forberedt gjennom foregående møter.

Også i Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 var arbeidstakerens e-post avgitt etter at han hadde hatt tid til nærmere overveielse. Høyesterett bemerket (premiss 47) at det ved "vurderingen av reaksjon bør ... tas hensyn til om arbeidstakerens forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det er tale om en overveiet adferd. I dette tilfelle er det notat som er oversendt som vedlegg til e-posten, datert fem dager tidligere. Det er opplyst at [overingeniøren] hadde drøftet det med en annen medarbeider, og at denne hadde frarådet ham å sende det. Selv om e-post er en meddelelsesform hvor veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort,

---

synspunkter både til samferdselsministeren med kopi til Stortingets samferdselskomite og senere til Økokrim. Det er ikke opplyst at dette har ført til reaksjoner som kan tas til støtte for [overingeniørens] syn". Det er mulig at denne tilføyelse skal underbygge det grunnløse i beskyldningene, men den omstendighet at et forhold har vært anmeldt til politiet gir - dessværre - ingen sikkerhet for at forholdet vil bli nærmere etterforsket, og Stortingets politikere har heller ingen muligheter for å kunne ta affære i enhver sak som et av samfunnets medlemmer måtte henlede deres oppmerksomhet på. Det forekommer meg derfor tvilsomt om det overhodet kan tillegges noen betydning at et organ eller en instans ikke har funnet grunn til å foreta seg noe - mens det derimot ville ha vært av adskillig interesse om undersøkelser hadde vært iverksatt, uten at noe uregelmessig kunne avdekkes.

<sup>71</sup> Jfr. ovenfor 1.8.2. Nevnes kan også Stavanger tingretts kjennelse av 30. des. 2003 [påkjørt] s. 13-14, hvor innholdet av en e-mail sendt fra klinikkdirektøren til et stort antall ansatte ved et helseforetak av retten ble karakterisert som "mildt sagt forvirrende"; det hele "må være en nokså klossete formulering skrevet i opphisselse etter at [klinikkdirektøren] fikk beskjed om at han måtte slutte"; tingretten tillå formuleringen ingen nevneverdig vekt.

var dette således ikke situasjonen for [overingeniøren]. Jeg viser også til det råd som han hadde fått tidligere samme år ---".

## V. **Subjektiv eller objektiv tolkning av arbeidstakers uttalelse?**

Arbeidstakers uttalelse synes som utgangspunkt å måtte tolkes slik det fremstår. Uttalelsen kan imidlertid ikke rykkes ut av sin sammenheng; uttalelsen må tolkes ut fra den situasjon som foreligger. Dermed vil tolkningen lett kunne falle anderledes ut, ettersom det er tale om en uttalelse innenfor en snever krets, eller om en uttalelse myntet på en større og mer ubestemt krets av personer.

Innen en snever krets, f.eks. mellom noen få kolleger på en arbeidsplass, vil den eller de som uttalelsen retter seg til ofte kjenne avgiver og dennes måte å uttrykke seg på, og dessuten den foreliggende situasjon og de nærmere omstendigheter på arbeidsplassen m.v. Tolkningen vil derfor bli langt mer subjektivt preget, i retning av det som mottaker måtte forstå var avgivers mening.

Overfor en større og mer ubestemt personkrets, og dermed større avstand mellom avgiver og mottakere av uttalelsen, vil det være naturlig at mottakerne må forholde seg til uttalelsen slik den er utformet og foreligger for dem.<sup>72</sup>

Merkes kan således Høyesteretts bemerkning i dom av 17. nov. 2003. Her hadde arbeidstakeren hadde sendt en e-post post til samtlige av sin arbeidsgivers ansatte i Bodø - noe over 60 personer - samt til tre personer i Telenor Mobil AS. Arbeidstakeren anførte at han ved å skrive som han gjorde, bare påpekte det uheldige i at ledere i Telenor også hadde posisjoner i annen næringsvirksomhet. Til denne anførsel bemerket Høyesterett (premiss 41): "Jeg er ikke enig i at e-posten naturlig kan oppfattes på denne måten. Slik den er utformet, kan den ikke leses annerledes enn at de omtalte ledere i Telenor beskyldes for mislige forhold av en slik karakter at de er straffbare, for eksempel som overtredelse av bestemmelsene om utroskap".

---

<sup>72</sup> Sml. OÅ 1978 s. 103 (på s. 104); i en avisartikkel, foranlediget av et fjernsynsprogram, hadde en trygdesjef imøtegått uttalelser i fjernsynsprogrammet. Sivilombudsmannen bemerket bl.a.: "Selv om trygdesjefen måtte ha ment noe annet, er artikkelen så nær knyttet til A's trygdetilfelle, at de uttrykk trygdesjefen benytter seg av, klart fremstår som trygdesjefens oppfatning av A". - Tilsvarende kan merkes Rt. 1979 s. 770, hvor Høyesterett bl.a. bemerket om fjernsynsprogrammet: "Slik ble programmet oppfattet, og slik måtte det oppfattes" (s. 783).

## VI. Uttalelsens form m.v.

Også for såvidt angår uttalelsens form er det grunn til å sondre mellom uttalelser som fremsettes internt, og uttalelser som blir avgitt til utenforstående.

Forsåvidt angår interne uttalelser vil det måtte tas hensyn til hva som er vanlig omgangsform på den arbeidsplass arbeidstakeren tilhører. Ord og uttrykksform blir ikke alltid valgt med omhu i daglig samkvem mellom arbeidstakere - og selv temmelig ensidige og negative uttalelser fra en arbeidstaker, endog i temmelig provoserende form - vil vanligvis ikke kunne medføre nevneverdige negative virkninger for virksomheten, og kan vanligvis ikke representere brudd på lojalitetsplikten.

Anderledes stiller forholdet seg for uttalelser utad; slike uttalelser vil lettere kunne medføre skadevirkninger for virksomhetens omdømme og tillit blant almenheten, slik at det er grunn til å stille visse krav også til uttalelsenes form.

Bedømmelsen i forhold til EMK art. 10 av arbeidstakeres uttalelser - for såvidt gjelder arbeidsforholdet, og kanskje særlig forholdet til foretaket - synes å være noe strammere enn hvor det er tale om ytringer forøvrig. For den sistnevnte kategori ytringer har EMD klart uttalt at ytringsfriheten også omfatter provoserende uttalelser m.v., mens Kommisjonen har lagt til grunn at ytringsfriheten vedrørende arbeidsforholdet ikke strekker seg så langt at den også omfatter uttalelser av denne art.<sup>73</sup>

Tilsvarende er det i norsk rettspraksis lagt til grunn at det må stilles visse krav til uttalelsens form, når det gjelder arbeidstakeres uttalelser om arbeidsforholdet og forholdet til foretaket, slik at en klart krenkende og utilbørlig form vil være i strid med tilbørlighetsstandarden, jfr. nedenfor avsnitt XIII.4, XIII.8 og XIII.13.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 94-95, med henvisninger til *Tucht vs. FRG* og *De Jong vs. the Netherlands* (begge "unreported"), og videre til *Morrissen vs. Belgium* [(1988) D&R 56] og *Grigoriades vs. Greece* [(1999)27 EHRR 464].

<sup>74</sup> Sml. også OÅ 1995 s. 42 (på s. 49): "Når det gjelder den formen uttalelsene ble gitt, er utgangspunktet også her at tjenestemannen må ha betydelig frihet, så lenge det er saklig dekning for innholdet i uttalelsen. Bare dersom den formen som benyttes fremstår som illojal, personlig belastende, unødig støtende eller krenkende, kan det komme på tale å reagere". Merkes kan også OÅ 1985 s. 25: "Ved den form som ble valgt, fikk Deres uttalelse ... mer karakteren av et personangrep enn en saklig meningsytring eller formidling av faktiske opplysninger" (s. 27).

## VII. Uttalelsens formål og arbeidstakers motiv.

Formålet med uttalelsen må tillegges vekt, forsåvidt som en uttalelse som særlig har til formål å skade arbeidsgiver, eller å fremme rent personlige egeninteresser<sup>75</sup> på arbeidsgivers bekostning, langt lettere vil være i strid med lojalitetskravet enn en uttalelse som har til formål å fremme foretakets interesser eller interessene for foretakets kunder, klienter osv.<sup>76</sup>

Illustrerende er NAD 1981-83 s. 555 Oslo. En oppsagt ekspeditør i en våpen- og sportsforretning tok kontakt med en avis - Friheten - og utarbeidet et brev til fylkesskattesjefen med påstander om ulovlige forhold hos arbeidsgiver. Avisen ga disse forhold et stort oppslag. Byretten bemerket "at kontakten med "Friheten" er etablert gjennom en kamerat av [den ansatte] og ... reportasjene er laget ut fra [den ansattes] brev til fylkesskattesjefen, uten at han selv har hatt noen innflytelse på utformningen. Men han har heller ikke gjort noe for å dempe ned avisens fremstilling, hverken da han fikk opplest første oppslag over telefonen, eller senere, og han må ansees ansvarlig for reportasjene. Han overlot det nevnte brev til journalisten og bisto også med å fotografere ammunisjonskartonger ved hjelp av kamera som han fikk låne av journalisten. - Det kan kanskje diskuteres om en arbeidstaker kan kritiseres for å gå til myndighetene med opplysninger om forhold hos arbeidsgiveren som vedkommende mener er ulovlige/kritikkverdige. Men

---

<sup>75</sup> Jfr. Rt. 1979 s. 770, hvor Høyesterett ved vurderingen av hvorvidt de to sporvognansattes uttalelser i fjernsynet var kvalifisert utilbørlige anså det riktig "at også deres motivering må trekkes inn ved bedømmelsen. Deres ekstreme politiske grunnsyn måtte klarligvis forsterke alvoret i deres virksomhet".

<sup>76</sup> I Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 bemerkes det (premiss 31, jfr. 32) at overingeniøren hadde drøyt et år tidligere hadde gjentatt sitt syn på svakhetene ved bonussystemene og gitt uttrykk for sin undring over at Telenor Mobil AS var med på disse ordningene; hans vesentlige anliggende var den gang egne lønnsforhold, som han fant utilfredsstillende. Videre påpekes (premiss 38) at hans senere e-post inneholdt en berettiget faglig kritikk, men denne hadde han tidligere fremsatt ved diverse anledninger, også overfor konsernrevisjonen. Og det bemerkes: "Man kan ... undre seg" over at han vel tre måneder senere nok en gang tar opp temaet på den måte som han gjør. Høyesterett utvikler imidlertid ikke sin undring videre, men nøyer seg med å uttale at denne side ved e-posten likevel ikke kunne tillegges nevneverdig vekt ved vurderingen av spørsmålet om avskjed. - Det er selvsagt umulig for en utenforstående å kunne vite hvilke motiver overingeniøren måtte ha hatt da han sendte sin e-mail, i forhold til mulige tidligere motiver. På det generelle plan bør det imidlertid være motivasjonen *på avgivelsestidspunktet* som må være det sentrale utgangspunkt, og det kan vel forekomme at en ansatt har hatt noe forskjellig motivasjon på tidligere stadier, men iallfall har besluttet seg til, at han eller hun iallfall nå vil si fra om det som foregår, og som forekommer den ansatte å være iallfall merkverdig.

retten ser det som helt forkastelig og uantakelig at en arbeidstaker medvirker til å få sin arbeidsgiver uthengt i massemedia for slike forhold, her til og med uten at vedkommende hadde bevis for sine anførsler og påstander." Byretten fant ikke at ulovligheter var bevist, og tilføyde: "Forøvrig mener retten at [den ansattes] henvendelse til "Friheten" var uantakelig, uansett om hans påstander og anførsler hadde vært riktige/sanne. Avisreportasjene kan fra [arbeidstakerens] side ikke ha hatt annet formål enn å skade [arbeidsgiveren]."

Det vil kunne forekomme at formålet i realiteten er noe blandet; ved en offentlig virksomhet argumenteres det f.eks. for bedret ressurstilgang, med sikte på å bedre situasjonen for de brukere som virksomheten skal ta seg av, f. eks. pasienter, elever, osv. Samtidig vil en bedret ressurstilgang kunne medføre en bedret og mer tilfredsstillende arbeidssituasjon såvel personlig som faglig for den som tar opp spørsmålet. I forhold til lojalitetskravet synes bedømmelsen i slike tilfelle å måtte skje ut fra det som må antas å ha vært hovedformålet med uttalelsen, og slik at det sees bort fra eventuelle og mer eller mindre utilsiktede refleksvirkninger for vedkommende arbeidstaker selv av en mulig bedret ressurssituasjon.<sup>77</sup>

### **VIII. Interne uttalelser eller uttalelser til en større krets**

Så lenge det er tale om interne diskusjoner m.v. vil de øvrige ansatte ved foretaket selv ha kjennskap til forholdene, slik at selv temmelig ensidige og negative uttalelser fra en arbeidstaker vanligvis ikke vil kunne medføre særlig negative virkninger for virksomheten, bl.a. fordi slike uttalelser ofte vil bli imøtegått temmelig umiddelbart av de øvrige ansatte, eller de vil ikke bry seg om dem fordi uttalelsen faller på sin egen urimelighet. Dessuten er de øvrige ansatte selv oftest kjent med forholdene innen foretaket, f.eks. de interne samarbeidsforhold, slik at den nødvendige motvekt vil foreligge. Samtidig vil det også for foretaket selv kunne være nyttig at det internt fremsettes kritiske synspunkter slik at eventuelle uheldige forhold blir påpekt og kan rettes opp, eller misforståelser bli oppklart. Skadevirkningene for foretaket vil derfor være begrensede. Grensene for lojalitetsplikten må derfor trekkes forholdsvis romslig.

---

<sup>77</sup> Se i denne retning avgjørelsene i Rt. 1977 s. 902 og RG 1988 s. 231, referert nedenfor under IX.

I samtale med arbeidskamerater, kolleger m.v. må en arbeidstaker kunne omtale spørsmål som arbeidsforhold og samarbeidsforhold, bedriftledelsens forhold, sikkerhetsmessige forhold osv., og må i betydelig grad kunne gi uttrykk for kritiske standpunkter.<sup>78</sup> Tilsvarende må gjelde om forhold som har sammenheng med bedriftens anseelse utad. Arbeidstakeren kan f.eks. uttale seg kritisk om bedriftens salgsopplegg, presentasjonsform overfor kunder osv.

På arbeidsplasser diskuteres regelmessig også politiske og andre spørsmål av samfunnsmessig art, og så lenge slik diskusjon foregår innenfor de rammer som følger av vanlige omgangsformer innen foretaket - omgangstonen på en byggeplass er noe anderledes enn innen det diplomatiske korps - vil forholdet til lojalitetsplikten være uproblematisk.<sup>79</sup> Tilsvarende gjelder spørsmål om lønns- og arbeidsforhold, herunder organisasjonsforhold og fagorganisasjonenes virksomhet. De politiske og fagorganisatoriske spørsmål kan imidlertid bli tatt opp "med en slik intensitet at arbeidskameratene føler seg plaget og fraber seg en fortsettelse"; i så fall vil arbeidstakeren med rette kunne pålegges å dempe seg, og vil eventuelt kunne bli sagt opp eller gitt avskjed om forholdet ikke bedrer seg.<sup>80</sup>

Politiske og fagorganisatoriske spørsmål kan imidlertid lett sette sinnene i kok, føre til uro og amperhet på arbeidsplassen, og dermed sammenhengende uheldige forhold. Samtidig er kommentarer og samtaler om daglige samfunnsmessige spørsmål en integrert del av omgangsform og væremåte på de fleste arbeidsplasser, og det samme gjelder lønns- og arbeidsforhold og dermed sammenhengende fagorganisatoriske spørsmål. Det synes derfor å måtte være et for vidtgående inngrep i ytringsfriheten om det - f.eks. i et arbeidsreglement - skulle bli satt forbud mot enhver form for omtale og kommentarer til slike spørsmål.

---

<sup>78</sup> I denne sammenheng kan nevnes saken *Grigoriades vs. Greece*, (1999) 27 EHRR 464; vernepliktigs brev med høyst kritiske karakteristikk av forsvaret, og meget skarp sprogbruk, var sendt til en offiser og en av hans kamerater; såvel Kommisjonen som EMD tillia det vesentlig vekt at brevet var blitt holdt innen en svært begrenset krets, og ikke spredt utenfor forsvaret eller til et større publikum, jfr. også *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 95-96.

<sup>79</sup> Jfr. ARD 1950 s. 78 (omtalt ovenfor under 1.5.3), hvor Arbeidsretten bl.a. bemerket at arbeidstakeren "har full rett til å være uenig i Det norske Arbeiderpartis politikk og kritisere denne både overfor kamerater på arbeidsplassen og utenfor denne". Avgjørelsen synes å referere seg til en situasjon hvor det i realiteten foregikk en diskusjon om politikk på arbeidsplassen, og at denne arbeidstaker - defensivt - ga uttrykk for sin mening om fagbevegelsens tilknytningsforhold til et bestemt politisk parti.

<sup>80</sup> Jfr. ARD 1978 s. 65, referert nedenfor under IX.2.

Foran et valg eller et lønnsoppgjør vil den politiske temperatur erfaringsmessig stige, med tilhørende intensitet i kommentarer og omtale av slike spørsmål på arbeidsplassen. Dette er en del av det demokratiske system, og må formentlig innebære at et foretak neppe kan gripe inn med forbud mot slike ytringer, så lenge det er tale om ytringer m.v. innenfor en tilbørlig ramme. - Anderledes stiller det seg antagelig med hensyn til spredning av valgmateriale på arbeidsplassen, oppslag m.v.; foretaket må formentlig kunne forby dette og henvisе slikt til andre steder enn arbeidsplassen - og tilsvarende må formentlig legges til grunn forsåvidt gjelder fagforeningenes virksomhet m.h.t. spredning av materiale til medlemmene, vervekampanjer,<sup>81</sup> opplysningsvirksomhet forut for lønnsoppgjør, spredning av streikeparoler osv.

Overfor omverdenen stiller omtale av foretakets forhold seg anderledes - dess større gruppe mottakerne utgjør, dess mindre kjennskap til foretakets interne forhold kan gruppens medlemmer forventes å ha, og grensene for lojalitetsplikten må derfor være noe strammere.

Spørsmålet er imidlertid om det skal tillegges vekt i denne sammenheng at mottakerne tilhører det samme foretak - eventuelt en gruppe av foretak - eller om det mer er tale om en glidende overgang fra de større til de mindre grupper av ansatte m.fl. Innen større foretak vil virksomheten kunne være organisert i avdelinger, eventuelt med underavdelinger, hvor ansatte ved de forskjellige organisatoriske enheter har liten eller kanskje ingen kontakt med ansatte ved de andre enheter. Siden arbeidstakers lojalitetsplikt er knyttet til foretaket som arbeidsgiver, må det kunne forventes at de ansatte ikke bringer videre ufordelaktige uttalelser om foretaket til utenforstående - i den utstrekning slike uttalelser innebærer en krenkelse av lojalitetsplikten - selv om uttalelsene refererer seg til enheter som de ansatte ikke har spesiell kjennskap til. Ved foretak som er knyttet sammen i et konsernforhold, eller hvor det er tale om en samarbeidende gruppe foretak, vil lojalitetsplikten innebære at foretakets interesser best fremmes ved at foretakene sees under ett, i og med at foretakene har felles interesser. Tilsvarende synes kritikk av den felles ledelse for de

---

<sup>81</sup> Det kan imidlertid merkes at den tyske forfatningsdomstol i en avgjørelse av 14. nov. 1995 har lagt til grunn at en arbeidsgiver ikke var berettiget til å gi en arbeidstaker en reprimande for å ha delt ut en informasjonsbrosjyre om fagorganisasjonen med innmeldingsblankett (BVerfG 93, 352). Domstolen viste til den grunnlovsfestede foreningsfrihet (GG § 9 (3)), som også måtte omfatte det enkelte medlem, når dette forsøkte å verve et nytt medlem til fagforeningen (premiss 19).

samarbeidende foretak, eventuelt konsernledelsen, å måtte sees under denne synsvinkel.

I resultatet overensstemmende med det ovenfor anførte, men med en annen begrunnelse, er Høyesteretts dom av 17. nov. 2003. Her finner Høyesterett det nødvendig å begrunne at arbeidstakers lojalitetsplikt også omfatter den felles ledelse for konsernet (premiss 45): "Når grove brudd på lojalitetsplikt kan være avskjedsgrunn, er det i regelen tale om brudd som rammer arbeidsgiveren. I dette tilfelle hadde [overingeniørens] uttalelser brodd mot andre, ledelsen i Telenor Mobil AS og ledere i Telenorkonsernet. Men selv om de beskyldninger og den kritikk som [overingeniøren] fremsatte, ikke direkte var rettet mot EDB Telesciences AS, kan det ikke være tvilsomt at han utviste en adferd som hans arbeidsgiver med rette må ha følt et sterkt behov for å få satt en stopper for. Dels legger jeg her vekt på at Telenor Mobil AS var en forretningsforbindelse som arbeidsgiveren også i fremtiden ønsket å ha et samarbeide med. Og dels legger jeg vekt nettopp på det fellesskap som det til tross for ulike selskapsenheter lett vil være innenfor det samme konsern. [Overingeniøren] hadde i forbindelse med sitt arbeid helt uberettiget rettet grove beskyldninger blant annet mot konsernets øverste leder og mot styreformannen. Dette var uttalelser som både var egnet til å undergrave den tillit som disse personer og de bedrifter som de ledet, var avhengig av, og til å skape uro blant de ansatte. Dette gjaldt ikke minst for en landsomfattende virksomhet som Telenor. Uttalelsene førte til at arbeidsgiveren med rette mistet tilliten til [overingeniøren]. Det måtte da være fullt berettiget å reagere, selv om [overingeniørens] adferd ikke var direkte rettet mot hans egen arbeidsgiver."<sup>82 83</sup>

---

<sup>82</sup> Realiteten i den forskjellige tilnærming er at Høyesterett tenderer i retning av å se arbeidstakers uttalelse som en uttalelse som også er rettet utad, mens det etter min oppfatning er mest naturlig å anse arbeidstakers uttalelse for å være av intern art - også fordi overingeniøren hadde arbeidet som utleid arbeidstaker i dette selskap - (med den noe lempeligere vurdering som dette innebærer), likevel slik at arbeidstakerens uttalelse her var rettet til et relativt stort antall personer.

<sup>83</sup> I tilknytning til foregående fotnote bemerkes forøvrig at Høyesterett (premiss 44) også bemerket: "Det kan neppe være tvilsomt at uttalelser av den karakter [overingeniøren] kom med i e-posten, lett vil ramme hardere - og dermed være et grovere lojalitetsbrudd - om de også fremsattes overfor mottakere utenfor arbeidsgiverens egne ansatte. Selv om han også sendte e-posten til tre medarbeidere i Telenor Mobil AS, som var et selvstendig selskap innenfor Telenorkonsernet, involverte han ikke helt utenforstående adressater."



Det er et særlig spørsmål om det skal legges vekt på hvorledes et utsagn er kommunisert, fordi de nyere meddelelsesmåter innebærer at et utsagn som i utgangspunktet var fremsatt internt, meget lett kan bli distribuert videre til et meget stort antall personer. En e-post eller en sms-melding kan f.eks. ved noen enkle tastetrykk videresendes til en rekke adressater. Utgangspunktet må utvilsomt være avsenders hensikt, men dersom avsender sender sitt utsagn til såvidt mange personer at videre spredning mer eller mindre må påregnes, synes dette å være et forhold som må tas med i vurderingen.<sup>84</sup>

## **IX. Interne uttalelser innen foretaket.**

### *IX.1 Introduksjon*

Som nevnt under avsnitt VIII vil grensene for lojalitetsplikten måtte trekkes forholdsvis romslig for ytringer internt i foretaket, og de ansatte må utvilsomt kunne omtale arbeids- og samarbeidsforhold, herunder foretaksledelsens forhold, sikkerhetsmessige forhold osv., og spørsmål som har sammenheng med foretakets forhold utad, og vil kunne gi uttrykk for kritiske standpunkter.

### *IX.2 Arbeidsmiljøspørsmål. Sammenhengen med internkontrollsystemer*

Det er hevet over enhver tvil at arbeidstakere kan uttrykke seg internt i foretaket om arbeidsmiljøspørsmål. Såvel ansatte som arbeidsgiver vil ha interesse av at det ved bedriften er et godt arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er av betydning for begge parter, og vil bl.a. ha betydning for de ansattes helse, sikkerhet og trivsel. Skal et godt arbeidsmiljø kunne oppnås, er det imidlertid nødvendig at såvel foretaksledelse som ansatte er opptatt av de spørsmål som knytter seg til arbeidsmiljøet, slik at dette er under løpende diskusjon og vurdering.

---

<sup>84</sup> På mange områder vil en uttalelse som i første rekke er beregnet på en avgrenset krets måtte påregnes å bli viderefremmet til en større krets. Situasjonen innen forskning er for såvidt illustrerende; det utarbeides f.eks. et "paper" til en faglig konferanse, eller det holdes et muntlig innlegg. Selv om konferansen er av faglig art, og kanskje endog bare beregnet på "fagfolk", må det påregnes at slike "papers" og innlegg m.v. gjøres kjent videre - blandt øvrige "fagfolk" og ut over deres krets. Det vesentligste er forøvrig ikke hvor mange personer som blir kjent med uttalelsen, men om uttalelsen blir kjent for de personer som kan ha særlig innflytelse.

Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at arbeidsmiljøet ved foretaket er fullt forsvarlig, jfr. aml. §§ 1, 7 og 14, men også arbeidstakerne er pålagt plikter i denne henseende. Etter aml. § 16 nr. 1 skal arbeidstakerne medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, de skal bl.a. delta i det organiserte verne- og miljøarbeid i virksomheten, og straks underrette arbeidsgiver, den denne har gitt fullmakt, verneombud - og i nødvendig utstrekning også andre arbeidstakere - når de blir oppmerksomme på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, medmindre de selv kan rette på feilen eller mangelen. Likedan skal arbeidstaker, som blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, melde fra til arbeidsgiveren eller dennes representant. Dessuten skal arbeidstaker, som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l., medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner.

Det følger dessuten av hele systemet med internkontroll, jfr. aml. § 16 a,<sup>85</sup> at arbeidstakere skal rapportere til overordnede for å avdekke, rette opp og forebygge at de fastsatte krav til virksomhetens drift overholdes.<sup>86</sup>

Arbeidstakere er således forpliktet til å være oppmerksomme på arbeidsmiljøspørsmål, og - tildels - forpliktet til uoppfordret å uttale seg om slike spørsmål. Det er derfor fullt lojalt at en arbeidstaker tar opp arbeidsmiljøspørsmål til diskusjon, så lenge slik diskusjon ikke går aldeles ut over enhver grense - en grense som må trekkes temmelig rommelig, slik det lenge vært lagt til grunn i rettspraksis. I den utstrekning slik diskusjon måtte skape uro blandt de ansatte, vil foretakets ledelse ha et særlig ansvar for å overbevise de ansatte om at forholdene vedrørende arbeidsmiljøet er under betryggende kontroll.

I Rt. 1977 s. 902, som gjaldt oppsigelse av en arbeidstaker ansatt på prøve, trakk bedriften bl.a. inn den prøvetidsansattes interesse for de sikkerhetsmessige sider ved arbeidet. Høyesterett bemerket at det var "utvilsomt riktig at [arbeidstakeren] viste interesse for dette spørsmål. Han var også interessert i om de normer som var oppstilt, rent sikkerhetsmessig var forsvarlige. En slik holdning fra en arbeidstakers side er intet negativt trekk og kan ikke danne grunnlag for en oppsigelse.

---

<sup>85</sup> Se også forskrift av 6. des. 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften).

<sup>86</sup> Se bl.a. internkontrollforskriftens § 4 annet ledd og § 5.

... Annerledes kan saken stille seg dersom en slik interesse uten reell grunn overdrives, og dette går ut over arbeidsprestasjonene", noe Høyesterett fant ikke hadde vært tilfelle. - I tilknytning til et konkret spørsmål med spesielle arbeidsoperasjoner,<sup>87</sup> hvor de tillitsvalgte hadde utvist en viss uvilje på sikkerhetsmessig grunnlag, bemerket Høyesterett videre: "Selv om det ... skulle være slik at det var [den prøvetidsansatte] som først tok saken opp med tillitsmennene, kan jeg ikke se at dette er noe som overhodet kan legges ham til last. Tillitsmennene førte saken videre og fikk sitt synspunkt gjennomført, og man står overfor et spørsmål som det var en faglig og ... saklig uenighet om".

Tilsvarende er ARD 1978 s. 65. Arbeidsretten la til grunn (s. 70) at "den omstendighet at en arbeidstaker under sitt samarbeid og samvær med arbeidskamerater ... tar opp arbeidsforholdene ved bedriften til kritisk drøftelse med arbeidskameratene på arbeidsplassen eller på klubb- eller fagforeningsmøter" ikke var noen saklig oppsigelsesgrunn. Men en arbeidstaker kan "ikke ... hengi seg til politisk diskusjon og agitasjon, kombinert med kritikk av arbeidsforholdene på bedriften, i en slik utstrekning og med en slik intensitet at arbeidskameratene føler seg plaget og fraber seg en fortsettelse", og fant at den ansatte "på tross av advarende og inntrengende henstillinger om å la være - uanfektet holdt fram med å utsette sine arbeidskamerater for plagsomt pågående politiserende agitasjon og kritikk av forholdene på bedriften, med en tiltagende uro og disharmonisk samarbeidsatmosfære som resultat".

Merkes kan også RG 1988 s. 231 Eidsivating. Lagmannsretten uttalte bl.a.: "Den enkelte arbeidstakers interesse for sikkerhetsnormenes pålitelighet er intet negativt trekk og kan ikke danne grunnlag for en oppsigelse ... Dette tilsier at arbeidsledelsen må være varsom med å avvise henvendelser, kritikk eller klager fra de ansatte. Oppgaven må være å gi informasjon om risikoforhold og vernetiltak slik at arbeidstakerne kan føle seg trygge. --- Hvis [arbeidstakers] opptreden har skapt uro blant de ansatte, må det delvis skyldes ledelsens manglende evne til å overbevise de ansatte om at alle forhold var under betryggende kontroll. Særlig løsemiddelfaren var egnet til å skape engstelse. Det ... er erkjent at hun handlet ut fra sin interesse for sakene. Lagmannsretten finner det ikke

---

<sup>87</sup> Det var tale om «hurry up-jobbene» ved avfetningsavdelingen; mindre arbeider som skulle utføres samtidig med den produksjonsprosess normene var fastlagt etter, og det var en viss uvilje hos tillitsmennene mot dette på sikkerhetsmessig grunnlag.

godtgjort at hun skapte splid blant de ansatte, og heller ikke at flere ville slutte på grunn av henne."

### *IX.3 Konsekvenser av omstillingsvedtak m.v. Sammenhengen med arbeidstakeres medbestemmelsesrett*

Tilsvarende må det utvilsomt kunne legges til grunn at de enkelte ansatte ved en avdeling eller annen enhet innen et foretak kan diskutere seg i mellom og uttale seg om konsekvenser av omstillingsforslag eller -vedtak, budsjettvedtak, innsparingstiltak m.v. ved foretaket. Slik diskusjon vil forøvrig også kunne være nødvendig for hvordan avdelingen eller enheten skal forholde seg til de vedtak m.v. som treffes eller som det er fremsatt forslag om, og vil selvsagt kunne finne sted såvel mellom de forskjellige grupper ansatte, som mellom de ansatte innen og mellom disse grupper.<sup>88</sup>

Saksforholdet i Stavanger tingretts kjennelse av 30. des. 2003 [påkjørt] gir en illustrasjon; det var bl.a. spørsmål om samarbeidsproblemer mellom klinikkdirektøren og sjefen for akuttavdelingen. Tingretten fant det (s. 12) "utvilsomt riktig at [klinikkdirektøren] uttrykte ønske om å organisere det hele på en annen måte, noe som ville berøre arbeidsområdet for akuttklinikkenes sjef. Dette ønske kan kanskje ha blitt opplevd som krenkende, men er en del av en intern debatt som i alle fall de ansatte på sjefsnivå må kunne tåle", og fant ikke grunnlag for å bebreide klinikkdirektøren i den forbindelse.

Den som måtte finne slike tiltak uheldige vil også ha full adgang til å gi uttrykk for sine betenkeligheter eller misnøye, så lenge betenkeligheter eller misnøye ikke uten reell grunn overdrives, slik at dette går ut over arbeidet eller samarbeidsforholdene med de øvrige ansatte. Også med hensyn til slike spørsmål vil grensen for yringsfriheten måtte trekkes romslig, og det vil også i denne sammenheng ha betydning om virksomhetens ledelse har presentert de tiltak det er tale om på en måte som viser at ledelsen har vurdert spørsmålene reelt og under hensyntagen til arbeidstakernes medbestemmelsesrett, eller om tiltakene presenteres slik at de ansatte ut fra sin situasjon har grunn til bekymring for sine interesser. Det grunnlovsfestede prinsipp om arbeidstakernes

---

<sup>88</sup> Eksempelvis mellom ingeniører, teknikere og administrativt personale, mellom leger, sykepleiere, hjelpepleiere og andre ansatte ved et helseforetak, osv.

medbestemmelsesrett synes således å måtte tillegges betydning også i forhold til arbeidstakernes yringsfrihet i denne relasjon.<sup>89</sup>

Avgjørelsen i Rt. 1988 s. 1188 kan sees under denne synsvinkel; av kontrollhensyn hadde hotellets ledelse besluttet å innføre et databasert kassaregistersystem i restaurantavdelingene. Høyesterett fant at selv om hotellet hadde gitt informasjon til tillitsvalgte var det først ved opplæringen at de ansatte i baren fikk tilstrekkelig konkret orientering til å kunne vurdere hva innføringen av systemet ville bety for deres arbeidssituasjon. De ansattes forslag og synspunkter var saklige og konstruktive. De kunne ikke bebreides for at de ikke tidligere hadde fremkommet med dette, og flere av deres forslag var senere gjennomført. De ansatte hadde hatt den klare oppfatning at det mellom hotell-ledelsen og forbundets ledelse var kommet frem til en ordning om at videre opplæring skulle utstå til nærmere drøftelser hadde funnet sted, og de ansatte kunne ikke bebreides for å ha holdt seg til den oppfatning de hadde fått av situasjonen. Hotellets advarsel fremtrådte som uventet og ubegrunnet, og en utsettelse av opplæringen ville ikke medføre avgjørende ulemper for hotellet. Deres nektelse av å etterkomme pålegget om videre opplæring innebar derfor ikke et grovt pliktbrudd, og utgjorde heller ikke saklig grunn for oppsigelse.

## **X. Pliktbestemte og andre uttalelser til overordnet nivå innen foretaket**

### *X.1. Pliktbestemte uttalelser*

I forbindelse med driften av større foretak vil det nødvendigvis - mer eller mindre regelmessig - måtte innhentes uttalelser fra de enkelte avdelinger eller andre enheter innen foretaket. Disse uttalelser karakteriseres dels ved at de er interne, dels ved at de avgis og behandles tjenestevei. Uttalelsene er således en integret del av drifts- og forvaltningssystemet, og av den organisasjonsmessige

---

<sup>89</sup> Grunnlovens § 110 annet ledd. Det må også tillegges vesentlig vekt at samarbeids- og medbestemmelsesprinsippet gjennom lang tid har vært lagt til grunn i avtaleverket mellom arbeidslivets parter, jfr. således målsettingsbestemmelsen i Hovedavtalen LO-NHO [2002-2005] § 9-1 annet ledd: "Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere".

struktur - eventuelt presisert ved reglementer, instruksjoner m.v. - vil det fremgår hvem som er forpliktet og berettiget til å avgi slike uttalelser.<sup>90</sup>

Det ligger i selve dette system at slike uttalelser skal angi forholdene slik de fremstår - realistisk vurdert - for den som avgir uttalelsen. Såvel innen privat som offentlig sektor følger dette av prinsippene for god drifts- og forvaltningspraksis. Dersom det er tale om omlegninger, utvidelser eller innskrenkninger av driften, andre driftsmessige forhold m.v., vil det også måtte påpekes - og eventuelt utdypes - mulige konsekvenser av det foreslåtte eller iverksatte tiltak. Hensynet til kundekrets, leverandører, ansatte osv. vil kunne være relevante momenter. Siden slike uttalelser avgis på vegne av den avdeling eller enhet det gjelder, kan det også kan være grunn til å nevne om forholdet har vært diskutert innen avdelingen, og om det er enighet om spørsmålet, eller om ulike oppfatninger har gjort seg gjeldende.

Det ligger i sakens natur at slike uttalelser vil kunne være kritiske til de forslag eller tiltak som ledelsen har foreslått eller iverksatt, samtidig som det vil være en tjenesteplikt å påpeke de konsekvenser som det er nærliggende å anta vil kunne bli følgen om et påtenkt tiltak blir iverksatt, og å anvende den ordbruk som er vanlig innenfor foretaket; det er ikke alltid at diplomatiets sprogbruk vil være hverken hensiktsmessig eller tilstrekkelig for at ledelsen skal forstå meddelelsen. Unnlattelse av å påpeke slike uheldige konsekvenser av f.eks. endringer i markedet,<sup>91</sup> eller av innsparingstiltak, omprioriteringer m.v. vil derfor være en forsømmelse av tjenesteplikt. Forøvrig synes imidlertid disse uttalelser ikke å reise spesielle vanskeligheter i problematikken mellom yringsfrihet og arbeidstakers lojalitetsplikt.

---

<sup>90</sup> Innen offentlige virksomheter vil eksempelvis slike uttalelser bli gitt i forbindelse med utarbeidelsen av budsjetter eller forventet forbruk innen et budsjettår, eller i tilknytning til spesielle midler som blir bevilget, eller innstramningstiltak som pålegges virksomheten.

<sup>91</sup> Den salgssjef som opplever at salget av bedriftens produkter svikter, vil eksempelvis måtte meddele dette til ledelsen, og det vil ofte være nærliggende at salgssjefen både forsøker å angi grunnen til det sviktende salg, og å foreslå mulige tiltak. Skarp kritikk av at ledelsen ikke har fulgt opp salgssjefens forslag om en langt mer effektiv markedsstrategi vil i en slik situasjon kunne være ikke bare forståelig, men kanskje også berettiget. Selvsagt vil en salgssjef kunne uttale seg meget fritt - og sterkt - om slike spørsmål. Samtidig vil det lett kunne bli spørsmål om ledelsen fortsatt har tillit til at salgssjefen vil kunne takle den situasjon som er oppstått; det siste er imidlertid ikke et spørsmål om arbeidstakerens yringsfrihet, men om grunnlaget for fortsatt samarbeid stadig er til stede.

Saksforholdet i Stavanger tingretts kjennelse av 30. des. 2003 [påkjørt] gir en illustrasjon. Tingretten bemerket bl.a. (s. 12) at den "kan ... ikke ... se at [klinikkdirektøren] har gjort noe galt - han påpekte det han mente var feil beregningsgunnlag for driften av ...klinikken og kunne dokumentere dette med tall, noe som førte til at styret fattet nytt vedtak. Det er mer nærliggende å se dette som en helt gjennom lojal handling fra [klinikkdirektørens] side - å be styret stoppe gjennomføringen av et tiltak som var for dårlig underbygget."<sup>92</sup>

Siden det i slike tilfelle kan være mer treffende å tale om yringsplikt overfor foretakets ledelse enn om arbeidstakeres yringsfrihet, kan det reises spørsmål om slike pliktbestemte uttalelser fra disse ansatte begrenser deres adgang til å uttale seg overfor de øvrige ansatte eller overfor omverdenen om de spørsmål som de pliktbestemte uttalelser gjelder, i forhold til det som ellers må antas om arbeidstakeres yringsfrihet. Dette spørsmål gjelder egentlig alle former for pliktbestemte uttalelser, men blir særlig fremtredende for arbeidstakere som er ansatt for å gjennomgå driften av foretaket og rapportere til foretaksledelsen om mulige forbedringsmuligheter m.v., eventuelt med forslag til mulige tiltak.

Spørsmålet lar seg neppe besvare generelt, men må vurderes ut fra grunnlaget for yringsplikten, som vanligvis vil følge av den avtale som ligger til grunn for denne del av arbeidsforholdet.

I mange tilfelle vil det kunne fremstå som nærliggende at den rapport som skal utarbeides, skal forelegges foretaksledelsen, og så får ledelsen vurdere hva som skal gjøres videre.<sup>93</sup> Inntil foretaksledelsen har fått gjennomgått rapporten, taler meget for at de øvrige ansatte informeres gjennom de vanlige informasjonskanaler innen foretaket, men at rådgiveren i utgangspunktet ikke selv kan gjøre rapportens innhold kjent for de øvrige ansatte, og heller ikke overfor omverdenen. Forholdet kan imidlertid stille seg anderledes om rådgiver får spørsmål fra de øvrige ansatte eller omverdenen, etter at disse på annen måte er blitt kjent med innholdet i uttalelsen - eventuelt at foretak på forhånd har bestemt at

---

<sup>92</sup> For sammenhengens skyld bemerkes at tingretten la til grunn (s. 11) at administrerende direktør for Helse Stavanger Helseforetak (HSHF) ved tiltredelsen ga uttrykk overfor klinikkdirektøren "at man nettopp ønsket folk utenfra som kunne se ting med nye øyne *og si fra*" (uthevet av tingretten selv).

<sup>93</sup> Dette forhindrer selvsagt ikke at rådgiveren konfererer med de ansatte under utarbeidelsen av rapporten, f.eks. for å innhente informasjon og synspunkter om arbeidsforholdene.

rådgiverens uttalelse skal ut på "høring" blandt de øvrige ansatte - men oftest vil det være naturlig at rådgiverens uttalelser avgis etter samråd med foretaksledelsen.

Overfor den som avgir de pliktbestemte uttalelser vil foretaksledelsen være forpliktet til lojalt å følge opp og eventuelt støtte den ansatte, dersom det skulle oppstå konflikt mellom denne ansatte og et større eller mindre antall av de øvrige ansatte. Allerede dette forhold innebærer at foretaksledelsen må behandle pliktbestemte uttalelser og eventuelle anbefalinger om tiltak slik at det her ikke oppstår unødige motsetningsforhold, og eventuelt støtte opp om den ansatte dersom denne skal bistå eller forestå ledelsen ved gjennomføringen av slike tiltak. Sviktende oppfølging m.v. vil derfor innebære mislighold fra foretakets side, med bl.a. påfølgende erstatningsansvar.<sup>94</sup>

## *X.2. Andre uttalelser*

Tilsvarende må det være adgang for en eller flere ansatte ved en avdeling eller annen enhet til å rette en henvendelse direkte til de overordnede organer innen foretaket, og gjøre disse kjent med de bekymringer de måtte ha med hensyn til påtenkte eller iverksatte tiltak, eller med hensyn til mangel på tiltak fra lokal eller sentral foretaksledelse for å møte en vanskelig situasjon.

Slike uttalelser fra de ansatte lokalt til overordnede organer vil kunne bidra til å sikre at den eller de innen foretaket som skal treffe beslutningene har best mulig oversikt over konsekvensene av de vedtak det er tale om, og en slik henvendelse kan utdype og poengtere ytterligere de betenkeligheter som ansatte ved avdelingen er blitt særlig oppmerksomme på.

At avdelingen eller enheten tidligere kan ha uttalt seg i denne anledning, synes derfor - i forhold til lojalitetsplikten - i seg selv ikke å kunne være avgjørende.<sup>95</sup> Vanligvis bør de ansatte underrette avdelingsledelsen om

---

<sup>94</sup> Saksforholdet i NAD 1987 s. 372 Nordre Sunnmøre er tildels illustrerende for problematikken; tilsvarende visstnok også saksforholdet i Stavanger tingretts kjennelse av 30. des. 2003 [påkjørt].

<sup>95</sup> Avdelingsledelsen vil riktignok kunne oppfatte det som mindre lojalt at ansatte henvender seg direkte til høyere ledelsesnivå, men de ansattes lojalitetsplikt refererer seg prinsipalt til foretaket, og ikke til avdelingsledelsen. Dertil kommer at det er tale om interne uttalelser, som regelmessig vil ha såvel foretakets som de ansattes egne interesser for øye, og forsøke å balansere disse.



henvendelsen,<sup>96</sup> medmindre de ansatte går tjenestevei og ber avdelingsledelsen ta opp saken med det overordnede organ. Men skulle avdelingsledelsen nekte å gjøre det, må de ansatte kunne rette en direkte henvendelse til overordnede organer.<sup>97</sup>

Det kan reises spørsmål om foretaksledelsen kan kreve at alle henvendelser skal gå tjenestevei, slik at enhver direkte henvendelse fra ansatte ikke vil bli tatt hensyn til. Arbeidsrettslig synes et slikt vedtak å ville være i tvilsom overensstemmelse med tankegangen bak arbeidstakernes medbestemmelsesrett; dertil kommer at foretaksledelsen i mange tilfelle vil være forpliktet til å treffe sine vedtak på basis av et så godt saksgrunnlag som mulig, slik at et slikt vedtak kan være i tvilsom overensstemmelse med selskapsrettslige prinsipper - og tilsvarende innen den offentlige forvaltning i tvilsom overensstemmelse med forvaltningsrettslige prinsipper. Det kan ikke være særlig hensiktsmessig at foretaksledelsen avskjærer denne form for "sikkerhetsventil" som en slik direkte henvendelse fra ansatte vil kunne innebære.

Selv om det er tale om en intern uttalelse, hvor grensene for ytringsfriheten må trekkes romslig, kan heller ikke en slik uttalelse fremsettes med alvorlige, uholdbare og konkrete beskyldninger mot enkeltpersoner.

Det kan for såvidt vises til Høyesteretts dom av 17. nov. 2003.

Til ytterligere illustrasjon nevnes også RG 1977 s. 187 Eidsvoll,<sup>98</sup> hvor en jordstyretekniker i brev til fylkets landbruksselskap, kommunens jordstyre og kommunens kontorsjef hadde fremsatt konkrete og alvorlige beskyldninger mot sin overordnede (herredsagronomen) og mot jordstyret. Herredsretten bemerket bl.a.: "'Kameraderi' antyder klart et korrupt forhold, og det samme gjelder offentlig tjenestemann som lar noen oppnå en fordel ved 'sær-ordninger'. --- han beskyldte herredsagronomen for ... å ha holdt 'tilbake vesentlige opplysninger fra jordstyret' og å ha 'gjort seg skyldig til straff etter § 120 i straffeloven'." Retten fant at jordstyreteknikeren hadde utsatt sin overordnede for "ren

---

<sup>96</sup> Jfr. bl.a. OÅ 1995 s. 42, 1996 s. 45, jfr. også 2002 s. 24, og den i Juristkontakt nr. 9 (2003) s. 29 refererte sak.

<sup>97</sup> En annen sak er at foretaksledelsen vil kunne be om en kommentar fra andre - herunder avdelingsledelsen - i anledning de ansattes direkte henvendelse.

<sup>98</sup> Saksforholdet i denne saken er temmelig parallelt til *Tucht vs. FRG*, med tilsvarende resultat i Kommisjonen, jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 94 med henvisninger.

personforfølgelse". "Det påligger enhver tjenestemann plikt til å vise lojalitet mot sine overordnede. Ingen er fratatt retten til saklig kritikk, men her dreier det seg om noe helt annet. De uriktige og ondsinnede uttalelser [jordstyreteknikeren] kom med både om herredsagronom ... og ... jordstyre var av en slik karakter at ansettelsesmyndigheten etter alminnelige rettsgrunnsetninger hadde adgang til å avskjedige ham. Retten anser det ... ikke tvilsomt at [jordstyreteknikeren] ... forsettlig eller grovt uaktsomt har forgått seg så alvorlig i tjenesten at han må sies å ha satt seg opp mot sine overordnede".<sup>99</sup>

## **XI. Uttalelser til interesseorganisasjoner, verneombud m.v.**

### *XI.1 Kontakt med interesseorganisasjon. Uttalelser til verneombud, representanter i arbeidsmiljøutvalg, lokale tillitsvalgte*

Det forhold at en arbeidstaker tar kontakt med sin interesseorganisasjon i anledning et spørsmål som har tilknytning til arbeidsforholdet, kan ikke være i strid med lojalitetsplikten. Interesseorganisasjonen vil så langt ha rollen som rådgiver, og det må følge av arbeidstakernes rett til å være fagorganisert, at det kan ikke være tvilsomt at en arbeidstaker er berettiget til å søke råd i anledning slike spørsmål.

Eksempelvis må en lege være berettiget til å gjøre en henvendelse til Den norske lægeförening, og henlede foreningens oppmerksomhet på forholdet, uansett om henvendelsen skjer for å belyse spørsmålene prinsipielt, eller for å få støtte for sine synspunkter.

For arbeidstakeres uttalelser til verneombud, representanter i arbeidsmiljøutvalg, egne lokale tillitsvalgte m.v. vil begrensningene for ytringsfriheten måtte trekkes romslig. Dels er det her tale om personer som arbeidstakeren vanligvis skal kunne henvende seg til for såvidt angår arbeidsforholdene, og dels er det tale om personer som vil ha et relativt godt kjennskap til den del av virksomheten hvor den ansatte arbeider. Selv om en ansatt tar opp spørsmål, ut fra en uriktig oppfatning av de faktiske omstendigheter, og selv om de faktiske omstendigheter relativt lett kunne vært brakt på det rene av arbeidstakeren selv, vil lojalitetsplikten vanligvis ikke være

---

<sup>99</sup> Nevnes kan også NAD 1984-85 s. 248 Asker og Bærum, hvor forretningsføreren av en taxi-sentral på et medlemsmøte hadde beskyldt styreformannen for å "fare med løgn". Herredsretten bemerket at dette ikke var akseptabelt, "selv om det er et barskt miljø og ... situasjonen var tilspisset".

krenket. Dette henger sammen med at verneombud eller tillitsvalgte selv vil ha grunn til å undersøke de faktiske forhold før de går videre med saken, og - om dette ikke skulle være gjort - vil de faktiske forhold regelmessig bli avklart når saken tas opp, f.eks. med foretaksledelsen.

Først hvor arbeidstakeren har gitt bevisst uriktige opplysninger er det grunn til å anse lojalitetsplikten krenket; noen beskyttelsesverdig interesse i å fremme en sak på et grunnlag som den ansatte vet er uriktig har den ansatte ikke.

### *XI.2 Møter i lokal fagforening*

Tilsvarende må formentlig forholdet bedømmes hvor ansatte tar opp spørsmål vedrørende arbeidsforholdet på møter i den lokale fagforening i tilknytning til arbeidsplassen. Selv om personkretsen her er noe større enn hvor det er tale om verneombud, tillitsvalgte m.v., vil det fortsatt være et naturlig forum for den ansatte å ta opp slike spørsmål, og de tilstedeværende vil regelmessig ha rimelig kjennskap til virksomhetens forhold. Den noe større personkrets innebærer likevel at grensene for ytringsfriheten kan måtte trekkes noe strammere enn hvor det er tale om uttalelser til lokale tillitsvalgte eller verneombud. Er det tale om store foretak med mange ansatte kan det være grunn til å bedømme forholdet på samme linje som for fagforeningsmøter utenfor foretaket, selv om fagforeningsmøtet bare omfatter ansatte ved ett og samme foretak.

### *XI.3 Fagforeningsmøter m.v. utenfor foretaket*

Hvor det er tale om fagforeningsmøter m.v. utenfor foretaket, vil personkretsen ikke være begrenset til de ansatte i virksomheten. I slike tilfelle vil skadevirkningene for foretaket kunne bli betydelige, og en større eller mindre del av de tilstedeværende - kanskje de fleste - vil ikke ha personlig kjennskap til arbeidsforholdene ved foretaket. I slike situasjoner er det derfor grunn til å stille noe høyere krav til innholdet av lojalitetsplikten, slik at den ansatte i rimelig utstrekning må ha forsøkt å få brakt på det rene holdbarheten av de faktiske omstendigheter som legges til grunn for omtalen av foretakets forhold.

Illustrerende er ARD 1978 s. 65, hvor den ansatte hadde forfattet en løpeseddel, som hun lot distribuere såvel i bedriften som på et representantskapsmøte i Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund. Løpeseddelen inneholdt bl.a. påstander i forbindelse med et blyforgiftningstilfelle, og om uforsvarlig store kruttlagre på bedriften. Arbeidsretten fant "at fremsettelsen av disse påstander etter

omstendighetene innebærer et ... grovt brudd på [arbeidstakerens] lojalitetsplikt som arbeidstaker ... I så måte legger retten utslagsgivende vekt på at [arbeidstakeren] måtte være klar over at påstandene etter sin art i kvalifisert grad var skikket til å skade bedriften, og at hun til tross for dette rykket offentlig ut med dem uten at hun på forhånd hadde foretatt tilbørlige undersøkelser med henblikk på å kontrollere deres holdbarhet. Dette siste var så meget mer å bebreide som slike forhåndsundersøkelser ville ha brakt på det rene at det ikke forelå forsvarlig grunnlag for å fremsette dem".<sup>100</sup>

## **XII. Uttalelser til tilsynsorganer m.v.**

Lojalitetsplikten innebærer neppe at den ansatte er forpliktet til å ta opp arbeidsmiljøspørsmål eller andre spørsmål om arbeidsforholdet med verneombud, representanter i arbeidsmiljøutvalg, tillitsvalgte eller andre i foretaket, *før* den ansatte henvender seg til institusjoner utenfor foretaket, såsom arbeidstilsynet eller sin fagforening, eventuelt organer eller institusjoner overordnet foretaket.<sup>101</sup> Det vil for den enkelte ansatte kunne fortone seg som mindre belastende å henvende seg direkte til slike institusjoner, og disse vil regelmessig foreta de videre undersøkelser som henvendelsen måtte gi anledning til.

Det følger av alminnelige forvaltningsrettslige regler, jfr. forvaltningslovens §§ 16 og 17, at arbeidstilsynet regelmessig vil måtte innhente foretakets uttalelse om spørsmålet, og en fagorganisasjon vil vanligvis ta spørsmålet opp med foretakets representanter. På denne måte vil foretaket normalt få ivaretatt sine interesser på en betryggende måte.

---

<sup>100</sup> Tilsvarende er NAD 1986 s. 481 Oslo, hvor en vaktmesterassistent i brev til ledelsen, med utkast til en avisartikkel, og med kopi til organisasjoner og offentlige instanser hadde fremsatt sterke anklager mot ledelse og bestyrer. Byretten fant det klart at det "fullstendig mangler dekning for de sterke anklagene han i sine brev ... og i artikkelen "Sløsing i helsevesenet" har rettet mot ledelsen ... Beskyldningene var sterke og tildels også infamerende, særlig gjelder dette beskyldningene mot bestyrer" ... Han "spredte også de uriktige beskyldningene på en infamerende måte og kan på ingen måte høres med at hans motiv skulle være å "bedre" forholdene for nåværende og fremtidige ansatte" ved institusjonen.

<sup>101</sup> For foretak som utgjør en del av et konsern kan eksempelvis tenkes henvendelse til konsernledelse, og innen den offentlige forvaltning kan tenkes henvendelse til overordnet forvaltningsorgan.

Jfr. RG 1988 s. 231 Eidsivating: Bedriften hadde "ikke adgang til å nekte arbeidstakerne å gjøre direkte henvendelser til arbeidstilsynet eller forbundet."<sup>102</sup>

En ansatt som måtte ha tatt opp arbeidsmiljøspørsmål eller andre spørsmål om arbeidsforholdet med verneombud, tillitsvalgte eller andre i foretaket, men som måtte mene at henvendelsen ikke har resultert i en tilfredsstillende reaksjon, må kunne gå videre med saken - henvende seg til institusjoner utenfor foretaket, som arbeidstilsyn eller fagforening - uten derved å krenke lojalitetsplikten. Foretaket kan nok ha interesse i at saken blir begrenset til organer innen virksomheten, men en slik intern behandling vil ikke nødvendigvis være betryggende. Å avskjære den ansatte fra å kunne ta opp saken direkte med organer utenfor virksomheten ville kunne åpne for et samspill mellom foretaksledelse og valgte arbeidstakerrepresentanter, som igjen ville kunne bidra til at utenforstående organer fikk reduserte muligheter til selv å kunne vurdere arbeidsforholdene, og eventuelt gripe inn og etablere de ordninger som regelverket fastsetter. Forsåvidt foreligger neppe noen prinsipiell forskjell mellom henvendelser til offentlige organer - arbeidstilsynet forsåvidt gjelder arbeidsmiljøspørsmål, andre organer for andre spørsmål - og fagorganisasjonene forsåvidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår, eventuelt andre spørsmål som knytter seg til arbeidsforholdet.

Slik visstnok RG 1988 s. 231 Eidsivating, hvor lagmannsretten synes å legge til grunn at den ansatte hadde "grunn til og rett til å gå videre med sakene til arbeidstilsynet og forbundsledelsen".

Selv om det ut fra ovenstående må legges til grunn at en ansatt uten å krenke lojalitetsplikten har rett til å henvende seg til institusjoner utenfor bedriften, oppstår det videre spørsmål om lojalitetsplikten likevel kan være krenket, dersom den ansatte ikke hadde noen grunn til å foreta en slik henvendelse.

---

<sup>102</sup> Lagmannsretten bemerket i denne forbindelse: "Enhver arbeidstaker har for øvrig rett til å henvende seg til arbeidstilsynet om forhold som er i strid med loven og få sitt navn holdt hemmelig, jfr. aml. § 81. Denne bestemmelse uttaler imidlertid ikke eksplisitt en ansatt har rett til å henvende seg direkte til arbeidstilsynet. Det synes imidlertid naturlig å forstå bestemmelsen slik at den forutsetningsvis bygger på en slik adgang for den ansatte, og - som angitt ovenfor - at en slik henvendelse ikke representerer noen krenkelse av lojalitetsplikten.

Med utgangspunkt i utilbørighetsstandarden må det formentlig skilles mellom tilfelle hvor den ansatte foretar henvendelsen for å få opplysninger, slik at den ansatte kan få et bedre grunnlag til å vurdere forholdet, tilfelle hvor henvendelsen skjer for å få institusjonen til å ta opp forholdene ved bedriften, og tilfelle hvor henvendelsen skjer for å påføre bedriften en eller annen form for negativ reaksjon, som straff, boikott e.l.

I den førstnevnte gruppe tilfelle er det neppe grunn til å kreve at den ansatte skal ha noen spesiell underbygging av bakgrunnen for å foreta henvendelsen. Selv ren nyskjerringhet kan i slike tilfelle ikke medføre at lojalitetsplikten er krenket.

Forsåvidt angår den annen gruppe tilfelle kan det anføres at ubegrunnede henvendelser bør unngås idet slike henvendelser påfører såvel bedrift som instans unødig arbeid. På den annen side vil i og for seg begrunnede henvendelser kunne bli avskåret, dersom det stilles krav om at den ansatte må kunne underbygge sine påstander. Så lenge en ansatt har rimelig grunn - ut fra sine forutsetninger - til å anta at et forhold kan være kritikkverdig, og så lenge formålet med henvendelsen er å få virksomheten til å følge de fastsatte regler, må henvendelsen ansees rettmessig. I denne relasjon er det neppe grunn til å kreve at den ansatte skal ha foretatt visse minimums undersøkelser - selv om nokså enkle undersøkelser ville ha brakt på det rene at virksomhetens forhold ikke var kritikkverdige.

Illustrerende er NAD 1981-83 s. 328 Stavanger, hvor byretten bl.a. bemerket (s. 332): "Det forhold at [den ansatte direktør] har rapportert saken til fylkesskattesjefen kan iallfall ikke sies å være noen illojal opptreden overfor selskapet - hensikten var å komme helt til bunns i kommisjonssaken, foruten å gjøre det klart at den daglige ledelse ikke hadde hatt noe med saken å gjøre."

I den tredje gruppe tilfelle er det derimot grunn til å stille kravene noe høyere, idet krav om å iverksette negative sanksjoner kan påføre bedriften betydelig ulempe, hvilket også den ansatte vil vite. Det må derfor kunne kreves at den ansatte - ut fra sine forutsetninger - har foretatt noenlunde enkle undersøkelser for å bringe på det rene om de faktiske omstendigheter som danner bakgrunnen for henvendelsen synes å være riktige.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Etter aml. § 81 skal arbeidstilsynet holde melderens navn hemmelig hvis vedkommende ikke uttrykkelig samtykker i å bli navngitt. Formålet med regelen er å beskytte den ansatte som gir en melding til arbeidstilsynet om at det ved en virksomhet er forhold som er i strid

Til illustrasjon nevnes Gulating lagmannsretts dom 6. nov. 1987 (uttrykt), hvor en ansatt anmeldte arbeidsgiver til politiet fordi lønnen ikke ble utbetalt i tide, jfr. strl. § 412 annet ledd. Den ansatte ble deretter oppsagt. Lagmannsretten bemerket bl.a.: "Å foreta anmeldelse er lovlig og det må også være lovlig å melde sin arbeidsgiver hvis det er grunn for det, uten at dette i seg selv gir arbeidsgiveren rett til å si opp sin arbeidstaker. Det stiller seg anderledes hvis arbeidstakeren ikke har grunn til det. En slik anmeldelse vil vel ofte, i hvert fall i et engere arbeidsforhold som det foreliggende, være ødeleggende for arbeidsforholdet og kunne gi arbeidsgiveren adgang til å gå til oppsigelse. --- Han måtte ... vite at overføringen av beløpet til ham ville ta noen dager. Selv om han ... har fått inntrykk av at hans sykdom hadde avstedkommet misnøye hos arbeidsgiveren, kan dette ... ikke forklare og unnskyldde at han så raskt innga en politianmeldelse som objektivt sett var uberettiget".

### **XIII. Uttalelser til massemedia**

#### *XIII.1 Utgangspunkt*

Med utgangspunkt i den grunnlovsfestede ytringsfrihet, innen de rammer som følger av det arbeidsrettslige lojalitetskrav, jfr. ovenfor II.2.1, har arbeidstakere rett til å uttale seg i massemedia - aviser, radio, fjernsyn m.v. - også om spørsmål som refererer seg til arbeidsforholdet og det foretak som de arbeider for.

Uttalelser i media fra ansatte om slike forhold kan ha en noe forskjellig bakgrunn. Det kan være at det er media som henvender seg til ansatte i foretaket for å få en kommentar til planlagte tiltak eller endringer, av betydning for lokal-

---

med loven, jfr. debatten i Odelstinget, Ot.forh. 1909 s. 646 flg. og f.eks. Rømcke: Lov om arbeidervern med kommentarer (1936) s. 124. Etter de tidligere arbeidervernlover, helt siden loven av 10. sept. 1909 (nr. 3) § 47 annet ledd da regelen ble innført, gjaldt plikten til å holde anmelderens navn hemmelig bare hvis ikke anmeldelsen viste seg å være ugrunnet ("ubeføiet"). Bestemmelsen kom inn under sosialkomitéens behandling, jfr. Indst. O. XIV (1908) s. 31 og Indst. O. IX (1909) s. 7. Under debatten i Odelstinget ble det bl.a. fremhevet av et av sosialkomitéens medlemmer [Klingenberg] at "anmeldelsen kan vise sig at bero paa en undskyldelig feiltagelse; ... bero paa forhold, som objektivt bliver at betegne som undskyldelige, da kan man ikke sige, at anmeldelsen er ubeføiet." (Ot.forh. 1909 s. 648). - Ved arbeidsmiljøloven ble plikten til å holde anmelderens navn hemmelig gjort ubetinget, uten nærmere kommentarer, jfr. Ot.prp. 41/1975-76 s. 84. Forsåvidt angår lojalitetsplikten kan det imidlertid neppe trekkes slutninger fra det forhold at arbeidstilsynets plikt til å holde anmelderens navn nå er ubetinget.

eller storsamfunnet, eller for spesielle grupper eller hva det måtte være. Det kan også være at det pågår en debatt i media om slike spørsmål, som ansatte finner grunn til å delta i. Ikke sjelden kan bakgrunnen for debatten i media skyldes at det er kommet utspill til media fra politiske organer eller at foretaket selv har kommet med utspill, f.eks. gjennom en pressemelding. Videre kan media finne grunn til å ta opp et spørsmål på bakgrunn av tilgjengelige offentlige dokumenter som f.eks. budsjettforslag, regnskaps- eller andre rapporter, osv. Endelig kan det selvsagt også være at det er en eller flere ansatte ved foretaket selv synes det er grunn til å ta opp slike spørsmål i media.

De begrensninger som følger av lojalitetskravet gjør seg særlig gjeldende hvor det er tale om uttalelser fra ansatte som gjelder situasjonen ved det foretak hvor de arbeider, og de vedtak som treffes av foretakets egne organer. Lojalitetskravet er mindre fremtredende hvor uttalelsene gjelder vedtak truffet av andre. Dessuten vil enhver uttalelse nødvendigvis måtte sees på bakgrunn av den foreliggende situasjon på det tidspunkt da uttalelsen ble avgitt.

Endelig er det grunn til å fremheve, jfr. ovenfor II.2.7, at arbeidstakernes deltagelse i den offentlige debatt vil kunne medføre at deres innsikt og kunnskap vil kunne være nyttig såvel for almenhetens forståelse, som for de institusjoner eller organer som skal treffe beslutninger på vedkommende saksområde.

### *XIII.2 Uttalelser som kan bidra til å begunstige egen arbeidsplass*

Selvsagt kan det anføres betenkeligheter overfor det forhold at en arbeidstaker skal kunne delta i den offentlige debatt om spørsmål som gjelder det foretak hvor arbeidstakeren selv arbeider, og kanskje særlig når det gjelder arbeidstakerens egen arbeidsplass. Eksempelvis har det vært påpekt som problematisk at arbeidstakere på denne måte kan påvirke offentlige beslutninger og tildelinger, til fordel for egen arbeidsplass.

Eksempelvis kan det innen helsesektoren anføres som problematisk at en lege eller annen ansatt ved en helseinstitusjon offentlig skal kunne kommentere budsjettpolitikk, budsjettvedtak, innstrammingsvedtak m.v., - og kunne påpeke konsekvenser av slike vedtak, og de behov som skal ivaretas - hvor slike kommentarer direkte eller implisitt innebærer en argumentasjon til fordel for den sektor, det sykehus, den avdeling eller en annen enhet hvor vedkommende har sitt arbeid - og således innebærer at ytterligere midler bør tilføres dit, eller at innstramminger iallfall ikke bør gjennomføres der. Slik argumentasjon innebærer en fare for at



angjeldende sektor, sykehus, avdeling m.v. kan komme i en gunstigere stilling enn andre, som ikke på tilsvarende måte gir uttrykk for sine synspunkter og behov.

Faren for slik begunstiging - eventuelt på andres bekostning - kan imidlertid ikke være avgjørende, iallfall ikke i forhold til vedtak som treffes av andre organer enn helseinstitusjonens egne. Her vil det avgjørende måtte være hensynet til ytringsfriheten, idet et annet standpunkt ville ta bort meget av realiteten i ytringsfriheten om slike spørsmål. De uttalelser som fremkommer offentlig vil måtte vurderes av det eller de organer som har truffet de vedtak det er tale om, og disse organer vil måtte ta standpunkt til om det er grunn til å undersøke forholdene nærmere, og - eventuelt - om det er grunn til å endre tidligere truffede vedtak eller å treffe nye vedtak, i lys av de forøvrig foreliggende behov og hensyn. Denne mulighet for å foranledige en fornyet vurdering innebærer en vesentlig garanti for holdbarheten og hensiktsmessigheten av de budsjett- og andre fordelingsvedtak som er truffet, og tilsvarende gjelder overfor forslag til slike vedtak.

Tilsvarende innebærer hensynet til ytringsfriheten at det heller ikke vil være avgjørende om uttalelsen refererer seg til vedtak truffet av organer som har visse arbeidsgiverfunksjoner overfor den ansatte.

Igjen kan forholdene innen helsesektoren tjene som eksempel. Tidligere var de offentlige sykehus regelmessig fylkeskommunale. Det forhold at en lege var ansatt ved et fylkeskommunalt sykehus, og således hadde vedkommende fylkeskommune som sin arbeidsgiver, ville imidlertid ikke være avgjørende for at en lege ikke kunne kommentere offentlig fylkestingets budsjettvedtak m.v., herunder de prioriteringer og fordelinger innen helsevesenets forskjellige områder som slike vedtak medførte.

### *XIII.3 Holdbarhetskravet*

Det følger imidlertid av lojalitetskravet at uttalelsene må være holdbare når det gjelder de faktiske forhold som beskrives. Siden uttalelser i media retter seg til almenheten, som ikke vil ha spesielle kunnskaper om forholdene innen f.eks. helsevesenet - og spesielt ikke til forholdene innen den enkelte helseinstitusjon - vil kravene til holdbarhet måtte stilles strammere enn hvor det

er tale om uttalelser som er beregnet på et mer begrenset publikum, jfr. ovenfor IV.<sup>104</sup>

#### *XIII.4 Uttalelsens form*

Prinsipielt gjør det ingen forskjell om en ansatt velger å gjøre bruk av en nøktern eller av en polemisk form, men i praksis vil den ironiske, sarkastiske eller polemiske form lettere bli ansett som utilbørlig,<sup>105</sup> fordi denne form vil være mer bitende eller latterliggjørende, og dessuten er nokså uvanlig i norske forhold, enn den mer nøkterne og prosaiske form. Under enhver omstendighet vil den anvendte form måtte sees på bakgrunn av den situasjon som uttalelsen ble avgitt under, jfr. ovenfor VI. Det kan således ikke stilles de samme krav til ord og uttrykk som blir brukt under en muntlig diskusjon i radio eller fjernsyn, som når det gjelder et skriftlig innlegg i aviser eller tidsskrifter m.v., hvor det er langt bedre tid og anledning til å overveie formuleringer.

#### *XIII.5 Uttalelsen må ikke fremstå som avgitt på vegne av foretaket*

Selvsagt må den ansatte gjøre det klart at vedkommende uttaler seg på egne vegne, og ikke på vegne av vedkommende foretak e.l. Dette forhindrer ikke at den ansatte kan benytte sin tittel og eventuelt også angi ved hvilket foretak vedkommende er ansatt, f.eks. overlege ved en angitt avdeling ved angjeldende sykehus, eller forsker ved et forskningsinstitutt. I så fall må imidlertid den ansatte presisere at vedkommende uttaler seg på egne vegne, og ikke på vegne av foretaket.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Jfr. også Oslo byretts dom 5. okt. 1979 [uttrykt] i sak 1295/78: "Den omstendighet at en tjenestemann skriver artikler [i media] om emner som hører under hans eget arbeidsområde, innebærer ... ikke i seg selv noen overskridelse av grensene for hans yringsfrihet. Det må - som hovedsynspunkt - også gjelde hvor det dreier seg om kritikk. I slike tilfeller bør imidlertid tjenestemannen vise varsomhet. Og det må stilles visse krav til holdbarheten av det han anfører. Det samme må gjelde innleggets form. Omstendighetene ellers kan også være av betydning. Retten sikter da særlig til omfanget av de skadevirkninger artiklene kan få for arbeidsgiveren og berettigelsen av å tilføye ham slike. Det må foretas en konkret helhetsvurdering. Utgangspunktet må da være at det skal meget til før yringsfrihetens grenser er overskredet."

<sup>105</sup> Sml. *Torstein Eckhoff*, LoR 1975 s. 99 flg., på s. 112, og *Inge Lorange Backer*, l.c., s. 29.

<sup>106</sup> Illustrerende for såvidt er NAD 1984-85 s. 347 Bergen, hvor bedriften bebreidet markedssjefen for at han under et intervju med Norges Handels- og Sjøfartstidende hadde blottlagt bedriftens strategi. Byretten fant at markedssjefen ikke hadde noe samtykke fra

### *XIII.6 Redaksjonell presentasjonsform m.v.*

Uttalelser til media vil av redaksjonen for vedkommende media-foretak nødvendigvis måtte gis en redaksjonell plassering og presentasjonsform. Her vil redaksjonen ha en svært fri stilling, så lenge uttalelsen er riktig inntatt, referert eller sitert. Hvorvidt uttalelsen blir tatt inn i en avis, ukeblad, tidsskrift e.l. i en nøktern form, f.eks. som leserbrev eller debattinnlegg, eller blir tatt inn som et hovedoppslag, vil således avhenge av hvordan redaksjonen velger å gjøre bruk av uttalelsen. Her vil den som avgir uttalelsen bare ha en begrenset, og iallfall ingen avgjørende, innflytelse. Tilsvarende gjelder om redaksjonen finner grunn til å foreta videre undersøkelser, foranlediget av uttalelsen, og presenterer resultatet av slike undersøkelser sammen med uttalelsen, kanskje i et oppslag som gir uttalelsen preg av å være sensasjonell. I forhold til den ansattes ytringsfrihet og lojalitetskravet i ansettelsesforholdet vil det avgjørende måtte være hvilken uttalelse den ansatte har kommet med, mens den redaksjonelle utformning og presentasjonsform i denne sammenheng vil være irrelevant. Det samme gjelder uttalelser til radio og fjernsyn. I forhold til media vil det avgjørende således være, at selv den mest nøkterne kommentar eller uttalelse kan bli gitt et oppslag som gir den preg av å være sensasjonell. Ut fra lojalitetskravet kan det derfor neppe trekkes noe skille mellom de forskjellige media (fjernsyn, radio, aviser, ukeblad m.v.) eller mellom forskjellige deler av media (f.eks. mellom mer eller mindre "seriøse" aviser m.v.). Ut fra de hensyn som ligger bak de ansattes ytringsfrihet vil dessuten et slikt skille ikke bare fremstå som praktisk problematisk, men også som prinsipielt særdeles betenkelig.

---

bedriften til å gi intervjuet, men fant ikke at intervjuet hadde hatt noen skadevirkning av betydning. Intervjuet fant sted etter at markedssjefen var blitt sagt opp. Byretten bemerket at han som oppsagt ikke burde ha uttalt seg om bedriften, og tilføyde at den så "en sammenheng i [markedssjefens] handlemåte ved denne anledning mot det faktum at han var fratatt sine arbeidsfunksjoner i henhold til sin arbeidsavtale med selskapet" (s. 358). - Etter mitt syn er poenget i denne sammenheng at markedssjefen i intervjuet (inntatt s. 355-356) uttalte seg som markedssjef og på vegne av bedriften, og ikke slik at han ga uttrykk for sine rent personlige synspunkter. - Sml. også OÅ 2002 s. 76 (på s. 79); den ansatte fortsatte på tross av overordnet forbud å uttale seg på vegne av sin arbeidsgiver. Videre kan merkes OÅ 1996 s. 45, hvor en ansatt ved rådmannskontoret i kommunen hadde undertegnet et avisinnlegg med A, rådmannskontoret, X kommune. Dette var egnet til å gi inntrykk av at det var rådmannskontoret som sådan - herunder rådmannen - som sto bak kritikken som ble fremmet i avisinnlegget.

### *XIII.7 Redaksjonelle illustrasjoner, bruk av bildemateriale m.v.*

I forbindelse med en uttalelse til media kan det være at media ønsker å konkretisere forholdet ved eksempler - eventuelt også bilder - av institusjonen, andre ansatte og kanskje også av elever ved en skole, pasienter ved en helseinstitusjon osv. I den utstrekning disse samtykker, vil lojalitetskravet ikke være til hinder for at slik konkretisering finner sted. Forøvrig må imidlertid slik konkretisering skje innen de rammer som følger av lovfestede regler om taushetsplikt, og det vil kunne være et klart lojalitetsbrudd om den ansatte ikke overholder lovpålagt taushetsplikt.

### *XIII.8 Betydning av stillingens art, tillitsverv m.v.*

Stillingens art vil ha betydning, bl.a. forsåvidt gjelder kravet til holdbarhet av de opplysninger som uttalelsen bringer eller baserer seg på. Den som uttaler seg om forhold som almenheten må anta at vedkommende har kjennskap til gjennom sitt arbeid vil ha en større tiltro, og dermed ha lettere for å oppnå gehør for sine synspunkter, enn hvor uttalelsene kommer fra en person uten en slik bakgrunn.<sup>107</sup> Uttaler en lege seg om helsepolitiske spørsmål vil det eksempelvis måtte stilles relativt høye krav til holdbarheten av de faktiske forhold som angis, og - ikke minst når det gjelder forholdene innen den enkelte helseinstitusjon - vil en lege i betydelig grad måtte forutsettes å kunne bringe de faktiske forhold på det rene. Det vil derfor være i strid med lojalitetskravet om en lege uttaler seg i media om slike spørsmål, uten å ha foretatt de undersøkelser som rimeligvis burde vært gjort i den foreliggende situasjon, hvor bl.a. tidsfaktoren og samarbeidsforholdene vil ha betydning.

Tilsvarende må legges til grunn forsåvidt gjelder verv, f.eks. verv som tillitsvalgt.

Illustrerende er ARD 1986 s. 39 hvor Arbeidsretten bl.a. uttalte at den tillitsvalgte "gjennom pressen [hadde] fremsatt beskyldninger og kritikk mot bedriften og dens ledelse på utilbørlig måte. ... Etter bevisførselen finner retten ... at [den tillitsvalgte] her har gått ut med sterkt negativ omtale av bedriften og dens ledelse, dels bygget på klart uriktige

---

<sup>107</sup> Tilsvarende *Torstein Eckhoff*, LoR 1975 s. 99 flg., på s. 110.

opplysninger som [den tillitsvalgte] også måtte forstå var uriktige, og dels i en klart krenkende og utilbørlig form. Selv om det selvsagt kan være berettiget å ta opp bedriftsinterne forhold også utad, finner retten det ikke tvilsomt at [den tillitsvalgte] her har opptrådt på en måte som er klart i strid med hans alminnelige lojalitetsplikt som arbeidstager og likeledes i strid med hans alminnelige plikter som tillitsvalgt etter Hovedavtalens § 6 nr. 1".<sup>108</sup>

### *XIII.9 Krav om en balansert uttalelse?*

Det kan reises spørsmål om holdbarhetskravet også innebærer at uttalelsen må være noenlunde balansert, f.eks. slik at det ikke gis inntrykk av at forholdene ved en helseinstitusjon er vesentlig værre enn andre steder, medmindre dette faktisk skulle være tilfellet. Det kan imidlertid være vanskelig å bringe på det rene - enn si ha oversikt over - hvordan forholdene måtte være på andre helseinstitusjoner, og skulle det kreves at slike undersøkelser ble foretatt før forholdene ved egen helseinstitusjon ble omtalt, ville det kunne innebære en vesentlig begrensning i adgangen til å uttale seg om uheldige forhold ved egen helseinstitusjon. Her synes det avgjørende å måtte være at uheldige forhold kan gjøres til gjenstand for omtale i media, og så får det i tilfelle fremkomme gjennom eventuelt påfølgende debattinnlegg fra andre om de beskrevne forhold ikke er vesentlig værre enn andre steder, slik at det gjennom en offentlig diskusjon kan belyses om de uheldige forhold ikke er annet enn den standard som vårt helsevesen kan tilby, og som befolkningen og de ansatte får avfinne seg med, eller om det er mulig å forbedre helsetilbudet og arbeidsforholdene på dette område.

Til illustrasjon nevnes NAD 1987 s. 723 Asker og Bærum. Etter at de ansatte ved et aldershjem skriftlig hadde henvendt seg til ledelse, fagorganisasjoner, offentlige instanser og de pårørende til pasientene, uten å få respons, gjennomførte de ansatte en "lenkeaksjon" - de lenket seg sammen med kjetting foran inngangen til aldershjemmet - etter å ha kontaktet presse og fjernsyn som ga aksjonen et større oppslag. Herredsretten bemerket "at det var illojalt å foreta lenkeaksjonen, som ga inntrykk av at forholdene på [aldershjemmet] var mye verre enn andre steder", og viste også til at hele landets eldreomsorg i det store og hele var kriserammet. Retten fant likevel at de ansattes forhold ikke kunne

---

<sup>108</sup> Se nå Hovedavtalen LO-NHO [2002-2005] § 6-10.

betraktes som en krenkelse av lojalitetsplikt som kunne gi grunnlag for avskjed eller oppsigelse. - Selvsagt må herredsrettens bemerkning om at aksjonen ga inntrykk av at forholdene var mye værre enn andre steder sees på bakgrunn av den konkrete situasjon som var oppstått. Som anført i teksten synes imidlertid denne uttalelse ikke å kunne opprettholdes som generell norm for ansattes adgang til å gi offentlig uttrykk om forholdene ved egen helseinstitusjon.

### *XIII.10 Må forholdet først tas opp internt?*

Av ethvert arbeidsforhold følger også en gjensidig plikt til samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og mellom de ansatte. Denne plikt til samarbeid kan sees som en selvstendig forpliktelse, eller som en del av lojalitetskravet. Under enhver omstendighet hviler plikten til samarbeid på det prinsipielle syn at motsetninger skal finne sin løsning gjennom dialog og kommunikasjon, og således forhindre at det oppstår konflikter. Uttalelser i media om spørsmål som knytter seg til forholdene ved den enkelte helseinstitusjon kan i praksis medføre at motsetninger utdypes, og kan således lede til vanskeligere samarbeidsforhold innen foretaket.<sup>109</sup> Dessuten vil foretaket i mange tilfelle senere måtte behandle og ta standpunkt til de spørsmål som en eller flere ansatte har tatt opp i media. På denne bakgrunn er det meget som taler for at en ansatt vanligvis bør ha tatt opp slike spørsmål internt innen foretaket, før den ansatte selv tar initiativ til å ta opp forholdet gjennom uttalelser i media. En slik fremgangsmåte vil forøvrig i praksis kunne medvirke til at de faktiske forhold blir belyst internt, og således bidra til holdbarheten av den faktiske beskrivelse som blir gjenstand for omtale i media.

Dette utgangspunkt synes særlig å ha vekt hvor det er tale om spesielle forhold internt i foretaket som arbeidstaker finner kritikkverdige; arbeidstaker mener f.eks. at foretaksledelsen har opptrådt uhederlig til egen fordel,<sup>110</sup> bryter betingelser for miljøutslipp ved å koble ut utslippsfiltre om natten og bare føre utslippslogg når utslippsfiltre er tilkoblet, underrapporterer arbeidsuhell og nestenulykker, osv. Uttalelser om spørsmål av mer almen art, f.eks. om hensiktsmessigheten av foretakets lønssystem, må komme i en annen stilling.

---

<sup>109</sup> Saksforholdet i NAD 1987 s. 372 Nordre Sunnmøre er forsåvidt illustrerende.

<sup>110</sup> I den sak som ble avgjort ved Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 hadde overingeniøren tatt opp spørsmålet på forhånd med foretaksledelsen, uten å komme noen vei, før han sendte ut sin e-mail. Spørsmålet forelå derfor ikke for Høyesterett.

Ulempen ved et krav om at spørsmålet må ha vært forelagt foretaksledelsen før medieomtale kan finne sted er bl.a., at dette åpner for "arrangementer" mellom foretaksledelsen og arbeidstakeren, slik at det ikke blir noen mediaomtale. Betydningen av denne innvending må likevel ikke overdrives, fordi en arbeidstaker må kunne gjøre tilsynsmyndighetene oppmerksom på problemet, jfr. ovenfor XII. Dessuten må det antagelig gjøres en modifikasjon for tilfelle hvor arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å anta at en slik henvendelse til foretakets ledelse ikke ville ha ført til noe.

Situasjonen for en ansvarsbevisst arbeidstaker, som oppdager at det synes å foregå noe ulovlig på arbeidsplassen, kan fremstå som litt av et dilemma, og det kan være fristende for en arbeidstaker til å bestemme seg for ikke å gjøre noe som helst. En slik løsning er imidlertid lite tiltalende, idet den åpner for at mulig ulovlige forhold ikke blir undersøkt, og at slike forhold derfor kan fortsette. - Saksforholdet i eksemplet ovenfor avsnitt I.6.9<sup>111</sup> er illustrerende; det er påfallende at fisken skal sorteres slik det blir gitt beskjed om; vil en henvendelse til overordnet eller arbeidsgiver overhodet føre til noe - og hvorledes vil arbeidsgiver reagere på en henvendelse av denne art; bevissikring kan fremstå som rimelig vanskelig, og hvorledes skal tredjeparts (kjøpers) interesser ivaretas; anmeldelse til arbeidstilsynet vil neppe føre frem - spørsmålet hører neppe under arbeidstilsynet, neppe under mattilsynet heller - og en anmeldelse til politiet sikrer ikke anonymitet.<sup>112</sup> Da kan det være fristende å henvende seg til en avis, som iallfall kan påberope seg kildevern! Dessuten vil en avis med et minimum av selvrespekt og bekymring for et mulig erstatningsansvar kontakte arbeidsgiver for å få dennes versjon, slik at saken neppe ville blitt trykket uten videre - som en riktig fiskehistorie fra det ville vestlandet - men først etter iallfall en viss grad av kontradiksjon. På denne bakgrunn ville det etter mitt syn neppe vært noe brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt, om arbeidstakeren hadde valgt å henvende seg til en avis og gjort den oppmerksom på forholdet.

### *XIII.11 Spørsmålet omtales allerede i media*

---

<sup>111</sup> NAD 1981-83 s. 62 Nordre Sunnmøre herredsrett; arbeidstakeren gjorde kjøper oppmerksom på forholdet.

<sup>112</sup> Det fremgår av domspremissene at kjøperen anmeldte forholdet til politiet, og at arbeidsgiver ble kjent med innholdet av politianmeldelsen, herunder at kjøperen hadde oppgitt arbeidstakeren som sin kilde for de opplysninger anmeldelsen bygget på.

Dersom forholdet allerede er gjort til gjenstand for omtale i media kan det imidlertid neppe kreves at den ansatte først må ta opp forholdet internt, om også den ansatte finner grunn til å kommentere forholdet. Dette må bl.a. gjelde om en arbeidstaker er blitt omtalt i media på en slik måte at arbeidstakeren må ta til gjennæle for å forsvare eller renske seg. Og har en ansatt tidligere tatt opp et forhold internt - f.eks. i budsjettssammenheng, eller som en rapport som et ledd i forskningsarbeid som foretakets organer er gjort kjent med - vil det uten særskilte holdepunkter neppe kunne kreves at den ansatte igjen skal måtte gjøre disse organer kjent med forholdet, eller gjøre disse oppmerksomme på at forholdet vil bli tatt opp offentlig i media.<sup>113</sup>

Under enhver omstendighet vil foretaket ikke kunne kreve at selve den ansattes uttalelse må forelegges et organ eller overordnede innen foretaket før uttalelsen offentliggjøres. Et slikt krav ville innebære en betydelig fare for forhåndssensur, og dermed representere en betydelig fare for en reell innskrenkning av de ansattes ytringsfrihet. Det må, som nevnt, være tilstrekkelig at forholdet tidligere har vært tatt opp internt innen foretaket, om forholdet ikke allerede er tatt opp i media.

### *XIII.12 Arbeidstakere med særlige tillitsfunksjoner*

Dersom et forhold allerede er tatt opp i media, enten av media selv eller etter initiativ av foretaket, vil arbeidstakere med særlige tillitsfunksjoner - såsom tillitsvalgte, verneombud osv., eller revisorer, advokater, forskere m.fl. - kunne anse det som en særlig forpliktelse til å gå videre med saken i media.<sup>114</sup> Foretaket lanserer f.eks. et nytt medisinsk produkt som epokegjørende og uten påviste

---

<sup>113</sup> For uttalelser som er av en slik art at den kan gi grunnlag for at det blir reist offentlig kritikk mot en overordnet personlig, kan det imidlertid være naturlig at denne orienteres på forhånd, jfr. *Inge Lorange Backer, l.c.*, s. 29.

<sup>114</sup> Illustrerende er NAD 1987 s. 723 Asker og Bærum. I et lengre brev til ledelse, fagorganisasjoner, offentlige instanser og de pårørende til pasienter ved et aldershjem hadde de ansatte tatt opp en rekke konkrete mangler ved arbeidsforholdene. Herredsretten fant at det gjennom lengre tid hadde vært problemer med vesentlige forhold ved institusjonen, såsom bemanning, manglende sykepleier m.v., og at disse forhold hadde vært tatt opp også av fagorganisasjonen uten særlig respons. Retten fant at institusjonen "manglet både vilje og evne til å legge forholdene til rette på en forsvarlig måte", og anså det derfor "ikke uberettiget at brevet ... ble forfattet og sendt. De tillitsvalgte følte åpenbart at de stanget mot en mur og at de måtte foreta seg noe drastisk for å få respons. Retten finner også godtgjort at ankepunktene i brevet i det alt vesentlige er korrekt." På denne bakgrunn ble avskjeden av de tillitsvalgte kjent ugyldig.



bivirkninger, mens en ansatt forsker kjenner til at faren for bivirkninger vil kunne være betydelig eller ikke er skikkelig etterprøvd.<sup>115</sup>

To avgjørelser fra Arbeidsretten er illustrerende; begge gjelder tillitsvalgte ved private bedrifter. I den første av disse avgjørelser, ARD 1975 s. 55, ble de tillitsvalgte oppsøkt av journalister under nokså ekstraordinære omstendigheter; både foretaket og de tillitsvalgte var å bebreide, og avskjed ble ikke ansett rettmessig.

I ARD 1975 s. 55 hadde to tillitsvalgte såvel i radio som i forskjellige aviser gitt uttrykk for skarp kritikk av forholdene ved bedriften. Arbeidsretten fant at det ikke forelå avskjedsgrunnlag, og bemerket bl.a.: "Visstnok er deres opptreden som tillitsmenn ikke uangripelig. Fram for alt må det bebreides dem at de gjennom radio og aviser fremsatte kritikk av forhold ved [bedriften] uten at de på forhånd hadde tatt opp disse forhold til drøftelse med selskapets ledelse. Dertil kommer at den nevnte kritikk til dels var uholdbar. --- På den annen side er det en kjensgjerning at [bedriften] unnlot å ta den reiste kritikk opp overfor [de tillitsvalgte] på de tidspunkter da den fremkom ---. Endelig legger retten vekt på at [de tillitsvalgte] ikke selv henvendte seg til radioen og avisene, men at det var representanter for disse massemedia som oppsøkte dem under omstendigheter som på mange måter var ekstraordinære." <sup>116</sup>

I den annen avgjørelse, ARD 1986 s. 189, hadde foretaket selv gått ut i media, og de tillitsvalgte uttalte seg først etter å ha vært utsatt for et ikke ubetydelig press fra media, og i en situasjon hvor det måtte "være vanskelig å stille seg helt avvisende til å gi noen uttalelser overhodet".

I ARD 1986 s. 189 var forholdet at det var oppstått tvil om det var samsvar mellom faktisk og fakturert vask fra et vaskeri. Dette ledet til

---

<sup>115</sup> Sml. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002), s. 4-5, som nevner saken om British Biotech PLC og Dr. Andrew Millar; foretaket lanserte to medikamenter, hvorav ett mot kreft, men Andrew Millar oppdaget at sistnevnte medikament ikke oppnådde gode test-resultater - sannsynligheten for vellykket behandling var ikke mer enn 40 %. Da Millar ble kontaktet av investorer, meddelte han sin oppfatning. Hans opplysninger medførte et betydelig kursfall på foretakets aksjer. Millar ble avskjediget og saksøkt; saken ble senere forlikt ved at han fikk utbetalt mer enn 1 million pund pluss omkostninger.

<sup>116</sup> Partene karakteriserte atmosfæren ved bedriften som "konfliktfylt og spenningsladet" (saksøker, s. 59), resp. som fylt av "spenningsfylt uro" (saksøkte, s. 60).

politianmeldelse av vaskeriets ledelse og omtale i pressen. Pressen omtalte også enkelte sider av arbeidsforholdene i vaskeriet. Arbeidsretten fant det klart at de tillitsvalgte ikke kunne bebreides disse presseoppslag, og viste bl.a. til at det var vaskeriets direktør som selv hadde tatt saken opp med pressen. De tillitsvalgte hadde til å begynne med konsekvent nektet å kommentere saken overfor media. Noen måneder senere, etter å ha blitt ringt opp og stilt en rekke spørsmål av en avis, uttalte en av de tillitsvalgte seg til pressen. Uttalelsen ble slått opp, med gjengivelse av uttalelser fra andre ansatte og fra direktøren. De neste par dager kom det enkelte videre presseoppslag. Arbeidsretten bemerket "at det klart nok var uheldig at det ble gitt slike uttalelser som førte til presseoppslagene ... spesielt fordi samarbeidssituasjonen i bedriften da allerede var vanskelig. Retten vil imidlertid bemerke at situasjonen var vanskelig også på andre måter. Det ... var en rekke rykter i omløp i lokalmiljøet, uten at disse skyldtes uttalelser fra de tillitsvalgte, og ... det var en betydelig pågang fra media for å få nærmere uttalelser om ulike forhold i bedriften. Det måtte i en slik situasjon være vanskelig å stille seg helt avvisende til å gi noen uttalelser overhodet, selv om det ville vært bedre om slike uttalelser hadde vært unngått. Retten bemerker forøvrig at også [direktøren] gav uttalelser til pressen som ble presentert i samme avis som uttalelsene fra [den tillitsvalgte]." - "De enkelte uttalelsene ... inneholder utvilsomt enkelte krasse uttrykk. Saklig sett var imidlertid de uttalelser som ble gitt om konkrete forhold ... i det alt vesentlige korrekte. Det gjelder også uttalelsene om vanskelige samarbeidsforhold, og ... samarbeidsproblemene ... er noe bedriften i alt vesentlig må bære ansvaret for." - "Etter omstendighetene kan Arbeidsretten ikke se at de uttalelsene som ble gitt til pressen ... kan betraktes som en krenkelse av lojalitetsplikt som kan gi grunnlag for avskjed eller oppsigelse."

Det må kunne sies at arbeidstakernes ytringsfrihet også overfor media er anerkjent, om enn noe motstrebende, i disse avgjørelser fra Arbeidsretten. Det må videre kunne sies at Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 prinsipielt anerkjenner arbeidstakernes ytringsfrihet i større grad, selv om det der ikke var tale om en uttalelse til media.

Behovet for at offentlig debatt ikke bare kan motvirke, og eventuelt oppklare, mulige uredelige forhold, men i det hele behovet for å kunne belyse et spørsmål av almen interesse - og eventuelt initiere en debatt om spørsmålet -

taler med tyngde for at den tendens som Høyesteretts dom av 17. nov. 2003 synes å indikere, videreføres.<sup>117</sup>

På denne bakgrunn må det kunne antas at de ansattes ytringsfrihet innen offentlige virksomheter ikke kan være mindre vidtgående enn innen foretak i privat sektor.<sup>118</sup>

### *XIII.13 Uttalelser i lys av særlig skarpe mediautsagn fra foretaksledelsen*

En særlig situasjon foreligger hvor en ansatt tar del i en pågående diskusjon i massemedia om forholdene ved egen avdeling, kanskje etter at andre har åpnet diskusjonen ved innlegg i media, og hvor virksomhetens ledelse eller overordnede organer har hatt slike innlegg med svært kritiske bemerkninger til avdelingens ledelse og personale. I en slik situasjon kan den ansatte ha særlig foranledning til å komme med innlegg i media, men også her følger det av tilbørighetsstandarden at innlegg må være gitt en akseptabel form, og inneholde holdbare opplysninger. Har virksomhetens ledelse eller overordnede organer holdt en skarp form og benyttet tilspissede formuleringer kan det likevel ikke stilles de samme krav til den form som den ansatte selv velger å gi i sitt innlegg, som hvor virksomhetens ledelse eller overordnede organer har holdt en mer avdempet form i sitt innlegg, men særlig langt i denne retning synes rettspraksis ikke tilbøyelig til å gå.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> Sml. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 96: "If the aim of speech is to contribute to general debate on an issue, it can only be effective if made with publicity. In such cases, it is to be hoped that the medium through which the speech is communicated will not be given too much weight, so that other factors, such as the subject matter of the speech, can result in a finding that an interference is unnecessary. In support of such an approach, there are strong indications in the case law on Article 10 that the press and other media are to be afforded special protection as "public watchdogs". If the press are to fulfil this vital role, then the same special protection should extend to those who provide information which, in the public interest, the media publishes."

<sup>118</sup> Se også den i Juristkontakt nr. 9 (2003) s. 29 refererte sak fra Sivilombudsmannen; den ansatte skolefritidsassistent ved en av skolene i Oslo ble kontaktet av media (radio), og ga konkrete opplysninger om forholdene ved SFO-ordningen ved skolen; det sentrale var at barna hadde vært overlatt til seg selv uten tilsyn og at rektor mente at 6-åringer burde kunne passe seg selv. Sivilombudsmannen bemerket bl.a. at det var "tvilsomt om de begrensninger i tjenstemannens ytringsfrihet som har vært lag til grunn i denne saken har et tilstrekkelig rettslig grunnlag". Etter mitt syn var dette ikke å ta for sterkt i!

<sup>119</sup> Tilsvarende er Rt. 1969 s. 1129 om det parallelle spørsmål ved eksklusjon av fagforeningsmedlemmer, jfr. *Henning Jakhelln* i Lov og Rett 1970 s. 465, særlig s. 486-487.

Illustrerende er Eidsivating lagmannsretts dom 31. mars 1976 [utrykt] i ankesak 127/75, hvor forholdene ved en fylkeskommunal psykiatrisk poliklinikk var gjenstand for en rekke avisinnlegg. De organisatoriske forhold ved poliklinikken, bl.a. drifts- og ledelsesformen, hadde vært vurdert av et utvalg oppnevnt av fylkeskommunen, og senere av et granskningsutvalg som fylkesutvalget hadde oppnevnt. Før granskningsutvalgets innstilling forelå var to tidligere brev om personalforholdene ved poliklinikken blitt offentliggjort i pressen, som hadde fått brevene av fylkesmannen, og også en redegjørelse i pressen fra fylkets myndigheter undertegnet av fylkesmann og fylkesordfører. Denne redegjørelse inneholdt et sterkt angrep på poliklikkens ledelse og personale. Etter denne redegjørelse omtalte en psykolog ved poliklinikken i et avisinnlegg redegjørelsen som et "frynsete dokument", noe som resulterte i at psykologen ble sagt opp. Lagmannsretten fant at uttalelsene om fylkesmyndighetenes disposisjoner var "til dels misvisende og uriktige". De uriktige opplysningene "var egnet til å virke troverdige", og artikkelen ga "et uriktig og fortegnet bilde av fylkets forvaltning angående nærmere bestemte saker innen det psykiske helsevern for barn og ungdom, samtidig som den gir en nedsettende omtale, i en personlig og krenkende form, av ledende representanter for fylkesmyndighetene." Psykologen fikk ikke gehør for at den skarpe form som var benyttet måtte sees på bakgrunn av at fylket selv, forut for psykologens avisinnlegg, hadde gitt en offentlig redegjørelse som innebar en utfordring overfor poliklinikken og dens personale. Lagmannsretten la her vekt på at det ville vært fullt mulig for psykologen å imøtegå fylkets redegjørelse, men at psykologen i stedet hadde valgt "å gi en omtale i utilbørlig form av fylkets myndigheter." Det forelå således et klart grunnlag for fylkesmyndighetene til å frykte samarbeidsproblemer med psykologen i fremtiden, med den negative holdning han la for dagen overfor dem og på grunn av den utilbørlige måte han omtalte dem på.

### *XIII.14 Særlig om arbeidstakere i stilling med høy publikumsprofil m.v.*

Enkelte arbeidstakere innehar stillinger med høy publikumsprofil, særlig utpreget er dette kanskje for ansatte i fjernsyn som stadig er "på skjermen", men også skuespillere, partisekretærer,<sup>120</sup> næringslivstopper og fotballspillere kan

---

<sup>120</sup> Selvsagt også politikere, men de er regelmessig valgt til sine verv, og ikke ansatt. De faller derfor utenfor rammen for denne fremstilling.

nevnes, og dertil en rekke andre yrker hvor en stillingsinnehaver i relativt stor utstrekning opptrer i det offentlige rom.

For nærmere å belyse ytringsfriheten for arbeidstakere i stilling med høy publikumsprofil omtales i det følgende forholdene for fotballspillere; antagelig vil tilsvarende betraktninger kunne legges til grunn - iallfall et stykke på vei - forsåvidt gjelder ansatte i andre stillinger med slik utadrettet profil.

I slike tilfelle vil arbeidstakeren i betydelig grad identifiseres med foretaket, prestasjonen foregår offentlig, og har i utpreget grad sammenheng med personen, samtidig som prestasjonen i tildels utpreget grad kommenteres såvel i media som i folks daglige omgang, og hvor media gjerne vil ha arbeidstakerens personlige kommentarer til det som foregår, og aller helst "her og nå".

Eksempelvis kan tenkes en fotballspiller som under landskamp mot Sverige - som selvsagt dekkes direkte av landsdekkende fjernsyn - får sin "scoring" annullert fordi han var "offside", og som umiddelbart etter kampen intervjues, stadig direkte av landsdekkende fjernsyn, og her uttrykker at avgjørelsen om å annullere "scoringen" var helt feil, og at dommeren var "helt bak mål". Underholdningsverdien er her uomtvistelig - publikum får det hele flere ganger i "replay" over skjermen - og avisenes sportssider flommer over med ytterligere kommentarer.

Det kan ikke være tvil om at en landskamp, et teaterstykke, en fjernsyns-sending, en uttalelse fra partisekretærer og næringslivstopper, osv., i utgangspunktet er en sak som interesserer almenheten, men det er heller ikke tvil om at slike uttalelser ikke nødvendigvis er sammenfallende med fotballklubbens, teaterets, fjernsynets, partiets, en næringsorganisasjons eller et større foretaks interesser.

Likedan kan det heller ikke være tvil om at en fotballspiller må kunne kommentere offentlig om hvorledes hun eller han oppfattet en situasjon på banen; hvorfor hun eller han var kommet i den posisjon det var tale om, eller handlet slik som det ble gjort, og hvorfor hun eller han mener at dommerens avgjørelse var uriktig. Slike omstendigheter refererer seg direkte til den personlige prestasjon - og det kan ha stor betydning for fotballspilleren at disse omstendigheter kommer frem også for offentligheten, ikke minst av hensyn til den videre karriere. Ved et intervju på direkten umiddelbart etter en kamp må det også tas høyde for at uttrykksmåten kan være svært så direkte den også; her må meget tolereres.

Det forhold at diskusjon om riktigheten av en dommeravgjørelse kan vekke irritasjon blandt idrettsdommere, som igjen kan smitte over på en irritasjon mot nordmenn og idrettsutøvere fra Norge, som igjen kan vekke bekymring innen den organiserte idretten, kan i denne sammenheng ikke være avgjørende. Nettopp det forhold at det kan bli diskusjon om avgjørelsens riktighet vil bidra til at idrettsdommere - som andre dommere - tilstreber den riktigst mulig avgjørelse, og forklaringer fra den eller de som var direkte involvert i situasjonen kan også bidra med synspunkter til denne diskusjon.

Tilsvarende må fotballspillere kunne gi uttrykk offentlig for sitt syn på idrettspolitikken i sin alminnelighet, og må herunder kunne gi uttrykk for sitt syn og eventuelle bekymringer med hensyn til beslutninger som er eller vil bli truffet av idrettens organisasjoner. Forutsatt tilbørlig form, er slik diskusjon egnet til å styrke demokratiet også innen idrettens organisasjoner.

Likedan må fotballspillere - igjen forutsatt tilbørlig form, hvilket er av betydning bl.a. for at diskusjonen glir over i rene personangrep - kunne diskutere slike forhold som lagsammensetning, spillestrategi osv., og delta i diskusjonen om hvorfor det igjen gikk galt i landskampen mot Sverige, om det vil være hensiktsmessig å skifte ut treneren, osv.

I Norges Fotballforbunds bestemmelser er det i tilknytning til sanksjons- og protestreglementet fastsatt "retningslinjer for sanksjoner", vedtatt av Forbundsstyret januar 2003. Etter retningslinjenes punkt 2 kan bl.a. "munnbruk mot dommer" kunne resultere i utelukkelse for én kamp, men etter punkt 3 for to kamper "for grov munnbruk mot dommer - (skjellsord, sjikane, obskjøne bevegelser, vise fingeren e.l.)." Disse punkter gjelder ytringer som vil være utilbørlige med hensyn til form og/eller innhold, og må være uproblematisk i relasjon til ytringsfriheten. Punkt 8 er derimot gitt en svært generell utformning; det angis her at spiller eller trener "som i tilknytning til kamp ... kommer med ... uttalelser som skader idrettens anseelse, skal normalt utelukkes fra 1 til 3 kamper". Bestemmelsen må utvilsomt tolkes innskrenkende på bakgrunn av ytringsfriheten.

I tilknytning til ovenstående opplyser Norges Fotballforbund<sup>121</sup> at det forholder seg til følgende retningslinjer: "En dommer skal tåle å høre saklig og konstruktiv kritikk. NFF krever imidlertid at spillere, trenere og ledere i sine uttalelser klarer å skille mellom dommeren som person og i funksjonen som dommer. Uttalelser/påstander som går på dommerens

---

<sup>121</sup> E-mail av 29. jan. 2004.

utseende, fysiske og psykiske egenskaper, holdninger, sympatier og lignende er under det lavmål dommerne skal akseptere. NFF vil slå ned på usakligheter og uttalelser som berører dommernes personlige integritet."

Norges Fotballforbund opplyser at det ikke er ofte at spillere blir ilagt sanksjon for uttalelser om eller mot dommeren, og at dette neppe har forekommet i de siste to år i den høyeste divisjon.

Avgjørelsene i disse saker er ikke offentlig tilgjengelige, men til illustrasjon opplyser Norges Fotballforbund at en spiller for noen år siden ble ilagt 1 kamps karantene; han Av praksis opplyser akene er ikke offentlige deltok ikke i den aktuelle kampen på grunn av at han sonet en kamps karantene for 3 advarsler. I stedet hadde en lokal radiostasjon engasjert spilleren som såkalt "sidekommentator". Spilleren var selvsagt opptatt av at hans lag skulle vinne kampen og ved en situasjon hvor han mener linjedommeren burde ha vinket av motstanderlaget for offside. Dette reagerer spilleren høylydt på og så legger han til en kommentar om at en kanskje ikke kunne vente at linjedommeren løp fort nok til å avdekke offsidene for han var så "feit over ræva".

I en sak fra høsten 2002, som også gjaldt en kamp mellom to lag i Tippeligaen, ble treneren på det tapende laget intervjuet på radio etter kampen. Treneren brukte mange ord til å uttrykke sin forferdelse over dommerens dårlige dømming. Så spør journalisten: "Så du mener at han blåser bevisst mot dere?" Trenerens svar: "Jeg skal ikke gå ut å si dette, men jeg gjør det i dag. Når han blåser mot oss, er det helt bevisst. Det har han gjort i dag, og det har han gjort tidligere også." Treneren ble ilagt 2 kampers karantene for "alvorlig angrep på dommerens integritet" – idet han beskyldte dommeren for bevisst å være partisk.

Diskusjon om lagsammensetning og spillestrategi må være helt uproblematisk i ettertid - etter landskampen - mens spørsmålet kan være noe mer tvilsomt i forkant; før landskampen kan lagleder m.fl. ønske å holde slikt for seg selv, for ikke å gi det svenske landslaget noen fordeler når de skal velge sin sammensetning og strategi. En diskusjon blandt fotballspillerne bør likevel kunne foregå, men det må være helt legitimt at landslagsledelsen velger ikke å kommentere en slik diskusjon før etter at kampen er spilt.

#### **XIV Særlig om varsling ("whistleblowing").**

Det å si fra - å varsle - om forhold som kan innebære en sikkerhetsrisiko, og om uregelmessigheter m.v., er ikke bare en plikt for arbeidstakere, men også et forhold som det påhviler arbeidsgiver å oppfordre til, jfr. ovenfor avsnitt IX.2 om internkontrollsystemet og aml. § 16 annet ledd og § 16 a.

Denne plikt til å varsle er ikke bare en offentligrettslig forpliktelse, men må ansees for å være også en privatrettslig forpliktelse - som inngår som en del av de forpliktelser som følger av arbeidsforholdet - og hvor mislighold kan medføre privatrettslige reaksjoner fra arbeidsgiver, f.eks. i form av tilrettevisning, ordensstraff, oppsigelse eller avskjed, og hvor også erstatningsansvar for arbeidstaker vil kunne oppstå. Forsåvidt er det nærliggende å vise til Rt. 1997 s. 1506, hvor Høyesterett fant det klart at de grunnleggende krav til arbeidsmiljøet inngår som en del av rettigheter og plikter i dagens arbeidsforhold, og dermed som en del av arbeidsgiverens kontraktmessige forpliktelser overfor arbeidstakerne.<sup>122</sup> Tilsvarende må legges til grunn forsåvidt angår arbeidstakernes forpliktelser overfor sin arbeidsgiver.

I praksis er det derfor viktig at foretak ikke bare etablerer et system for varsling, men også bygger opp om og fremmer en kultur innen foretaket, hvor det å si fra er noe som det oppmuntres til, og som inngår som en selvfølgelighet for ansatte på alle nivåer innen foretaket. Skal dette lykkes, vil det både kreve bevisstgjøring om risiko- og sikkerhetsspørsmål<sup>123</sup> - og klare rutiner for hvem det skal varsles til.<sup>124</sup>

Det videre spørsmål er om den arbeidstaker som sier fra - varsleren - har adgang til å varsle utad; til tilsynsmyndigheter, og spesielt om det er adgang til å varsle også omverdenen forøvrig, såsom foretakets kunder eller andre brukere, eller kanskje endog media.<sup>125</sup> I de foregående avsnitt er det søkt redegjort for

---

<sup>122</sup> Tilsvarende *Henning Jakhelln*: Oversikt over arbeidsretten (1996) s. 469.

<sup>123</sup> I praksis vil det kunne være nødvendig med opplæring om disse forhold - tilpasset og avpasset arbeidssituasjonen for den enkelte arbeidstaker.

<sup>124</sup> Det følger av internkontrollforskriftens bestemmelser at spørsmålet om hvem det skal varsles til innen foretaket skal være angitt i internkontrollsystemet for foretaket.

<sup>125</sup> I OÅ 1991 s. 97 ble fylkesrevisor oppringt av en journalist, og bekreftet på forespørsel at lederen av fylkesskolestyret hadde mottatt godtgjørelse i strid med gjeldende reglement.

Fylkesrevisor redegjorde også for sin forståelse av godtgjørelsesreglementet.

Sivilombudsmannen la til grunn at opplysningene ikke var underlagt taushetsplikt, men fant "grunn til å minne forvaltningen om at hensynet til personvernet tilsier at det utvises stor forsiktighet i saker som denne" (s. 98). Den forsiktighet som Sivilombudsmannen her tilrår



disse spørsmål, som en del av arbeidstakeres yringsfrihet. Det kan imidlertid reises spørsmål om det er ønskelig å regulere disse spørsmål, herunder om rettstilstanden i dag er tilstrekkelig avklart. I den forbindelse er det et videre spørsmål om den arbeidstaker som sier fra - varsleren - er tilstrekkelig sikret mot mulige negative konsekvenser i arbeidsforholdet på grunn av den varsling som arbeidstakeren har foretatt, herunder om det er grunn til særskilt regulering av de bevisbyrdespørsmål som her kan oppstå.

I det følgende knyttes noen kommentarer til ovenstående spørsmål, og siden det på dette felt nylig er innført bestemmelser om dette i engelsk rett, kan det være nyttig kort å nevne hovedpunktene i det engelske system.<sup>126</sup>

Ved The Public Interest Disclosure Act 1998 [PIDA], i kraft fra 2. juli 1999, er The Employment Rights Act 1996 [ERA] gitt et nytt kapittel IVA "Protected Disclosures", slik at det i §§ 43A-43K er gitt nærmere bestemmelser om hvilke forhold det kan varsles om, og hvem det kan varsles til - foretak, offentlig myndighet, og omverdenen - avhengig av hvor alvorlig angjeldende forhold er.<sup>127</sup>

Det grunnleggende spørsmål med hensyn til om det bør innføres særskilte bestemmelser til vern om den som varsler, synes å være forholdet til arbeidstakernes yringsfrihet forøvrig. Bestemmelser til vern om den som varsler synes å måtte knyttes an til uregelmessigheter, faremomenter og andre irregulære forhold, m.v., som har en eller annen tilknytning til arbeidsforholdet.

Arbeidstakere kan imidlertid ha grunn til å delta i den offentlige debatt også om spørsmål av mer hensiktsmessig, politisk eller samfunnsmessig art - f.eks. om vårt distribusjonssystem av matvarer er tilfredsstillende; om det er så bra at melkekartonger er utstyrt med reklame, eller at det kanskje brukes for mye

---

er imidlertid etter mitt syn egnet til at uregelmessigheter innen den offentlige forvaltning "feies under teppet" og "ordnes på kammerset", noe den offentlige forvaltning etter mitt syn ikke kan være tjent med. Nettopp fordi det var revisor, fordi det ble tatt kontakt utenfra - fra media - og fordi det var tale om konkrete opplysninger, måtte det etter min oppfatning være helt korrekt at revisor bekreftet de opplysninger det her var tale om.

<sup>126</sup> Forsåvidt gjelder USA kan for offentlig ansatte merkes The Whistleblower Protection Act 1989, jfr. 5 USC 2302.

<sup>127</sup> En av de seneste fremstillinger av The Public Interest Disclosure Act er *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002), særlig s. 149-199; i fremstillingen er gitt videre henvisninger til litteratur og rettspraksis. Siden the Public Interest Disclosure Act er innarbeidet i the Employment Rights Act 1996, anvendes i det følgende ikke forkortelsen PIDA med ERA, om ikke annet tilsies av sammenhengen.

sukker i matvarene, selv om arbeidstakeren arbeider ved et kjøpesenter eller ved et foretak som står for produksjonen av melkeprodukter, osv.

Dersom det skal innføres særregler til vern om den som varsler, synes det å måtte fremheves at slike særregler ikke representerer noen form for inngrep eller begrensninger i den generelle ytringsfrihet for arbeidstakere.

Det må ytterligere bemerkes - dersom særregler til vern om den som varsler kombineres med angivelse av hvorledes et slikt varsel skal gis og behandles - at konsekvensen meget vel kan bli den at det blir mindre og ikke mer offentlighet omkring de forhold som i så fall omfattes av varslingsreglene. Dersom det angis at et varsel som hovedregel først skal behandles internt, og deretter av tilsynsmyndigheter, og at varsel eller informasjon til andre bare unntaksvis kan gis ellers, kan dette medføre at omverdenens og pressens adgang til slik informasjon blir mer begrenset enn i dag. Med et slikt system vil det lett kunne bli oppfattet som irregulært at en arbeidstaker uttaler seg om noe slikt forhold, fordi det for arbeidstaker lett vil fremstå som problematisk å uttale seg - selv om forholdet kan fremstå som temmelig alvorlig - idet arbeidstaker da vil måtte ta risikoen på at forholdet virkelig er så alvorlig at de vanlige hovedregler ikke får anvendelse. Det er derfor en ikke ubetydelig risiko for at slike særregler kan lede til et mer lukket - og ikke til et åpnere - system enn det som må antas å gjelde i dag.

Problematikken er altså stadig den som går igjen når det gjelder arbeidstakers ytringsfrihet - skal hovedvekten legges på ytringsfriheten, eller skal hovedvekten legges på lojalitetskravet.

Det er forsåvidt betegnende at *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 152 bemerker, at selv om den engelske lov har som tittel at det ut fra almene interesser er adgang til å gi opplysninger, er lovens formål å forhindre, såvidt mulig, at opplysninger blir gjort tilgjengelige for almenheten.<sup>128</sup>

Det er grunn til å bemerke at den engelske lov bl.a. har sin bakgrunn i mangelfulle rapporteringer fra arbeidstakere forut for større ulykker; ulykker som på bedrøvelig dramatisk vis viser konsekvensen av faren for at det på

---

<sup>128</sup> "Although the Act is called the Public Interest Disclosure Act, its aim is in fact to prevent public disclosures where possible."

arbeidsplassen utvikler seg en kultur, slik at de ansatte forstår at de ikke skal komme med bekymringsmeldinger.<sup>129</sup>

I tre store ulykker hadde de ansatte dels kjent til - og dels advart overordnede om - fareforholdene. (1) Forut for togkollisjonen ved Clapham Junction i 1988, med 35 omkomne og 500 sårede, hadde en inspektør under sin inspeksjon oppdaget en feil ved varslingssystemet. Av frykt for å skape bølger rapporterte han ikke om feilen. (2) Forut for eksplosjonen på Piper Alpha-plattformen i Nordsjøen i 1988, hvor 167 personer omkom, hadde også de ansatte vært bekymret for sikkerheten ombord. Siden mange av dem var korttidsansatte, og var fra et område med høy arbeidsløshet, hadde de vært lite lystne på å gjøre ledelsen oppmerksom på deres bekymringer. (3) Forut for forliset av fergen *The Herald of Free enterprise* ved Zeebrugge i 1987, hvor 193 personer omkom, hadde mannskapet rapportert om faren ved å seile med åpne baugporter; en sjømann hadde endog foreslått konkrete tekniske sikkerhetstiltak, uten at noe av dette førte til noe.<sup>130</sup>

Vurdert ut fra norske forhold, synes arbeidstakernes forpliktelser til å rapportere om slike feil å måtte følge av arbeidsmiljølovens §§ 16<sup>131</sup> og 16A. Det kan riktignok reises spørsmål om disse bestemmelser er fullt ut dekkende hvor arbeidstakers bekymringer over mulige uregelmessigheter, faremomenter m.v. refererer seg til andres interesser enn de som gjelder arbeidsforholdet; eksempelvis en leges bekymring for om forholdene for pasientene ved et sykehus er fullt ut tilfredsstillende,<sup>132</sup> en lagerarbeiders uro med hensyn til om det blir begått urettmessige handlinger overfor en kunde,<sup>133</sup> en toginspektørs

---

<sup>129</sup> *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 3.

<sup>130</sup> *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 3, jfr. også s. 151, med videre henvisninger.

<sup>131</sup> Jfr. sjømannslovens § 40 nr. 1 annet ledd.

<sup>132</sup> Det må selvsagt være fullt ut legitimt - for ikke å si prisverdig - at en lege reiser spørsmål internt på sykehuset, f.eks. til sykehusets direktør - om den medisineren en pasient har fått har vært den mest hensiktsmessige. Den videre behandling innen sykehuset vil bl.a. nødvendigvis innebære at de øvrige behandlende leger gis anledning til å uttale seg om forholdet. Det ville være ytterst uheldig om selv en slik forespørsel til sykehusets ledelse skulle ha som følge at den forespørrende lege får vanskeligheter med sin videre karriere her i landet, nettopp fordi slike konsekvenser kan lede frem til den ukultur at det ikke reises spørsmål ved det som fremstår som "pussig" på arbeidsplassen. Tilsvarende skal ha forekommet også i England; vedkommende lege måtte finne seg arbeid i Australia, jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 5-6.

<sup>133</sup> Jfr. eksemplet under I.6.9 - avgjørelsen i NAD 1981-83 s. 62 Nordre Sunnmøre.

bekymring over sikkerheten for passasjerene, osv. Det vil imidlertid regelmessig følge av internkontrollsystemer etter annen lovgivning enn arbeidsmiljøloven at arbeidstakere vil være forpliktet til å rapportere også om forhold av denne art; forsåvidt er antagelig rapporteringsproblematikken gjennomgående ivaretatt ved dagens regelverk.<sup>134</sup>

Det er et hovedpoeng ved den engelske lov at arbeidstaker som følger det rapporteringssystem som loven fastsetter, uten videre skal ansees for usaklig oppsagt, hvis vedkommende skulle bli sagt opp for å ha gitt de opplysninger som loven omfatter.<sup>135</sup> Oppsigelse på grunn av at arbeidstaker har gitt opplysninger på annen måte, eller andre opplysninger enn de særlig angitte, vil måtte vurderes ut fra det generelle forbud mot usaklig oppsigelse.<sup>136</sup>

Den engelske lov har en temmelig omfattende oppramsning - straffbare forhold, unnlåtelse av å overholde rettslige forpliktelser, urettmessig rettshåndhevelse, fare for helse og sikkerhet, fare for miljøet, samt bekymring for at informasjon om slike forhold forsettlig skjules.<sup>137</sup> Det har vært kritisert at oppregningen i bestemmelsen er positiv, og dermed lett vil bli ansett for uttømmende. Det å gi andre opplysninger vil da ikke være omfattet av det sterkere oppsigelsesvern. Det har likeledes vært anført at bestemmelsen burde hatt en åpning slik at også det å ta opp andre saker av almen interesse kunne omfattes av det forsterkede oppsigelsesvern.<sup>138</sup>

Den engelske lov bygger i utgangspunkt på at opplysninger skal gis til arbeidsgiver eller den arbeidsgiver bemyndiger, opplysninger kan også gis til advokat, til angitt tilsynsmyndighet, men vil også kunne gis til andre. Vilkårene

---

<sup>134</sup> Se f.eks. lov av 30. mars 1984 nr. 15 om statlig tilsyn med helsetjenesten § 3, som pålegger virksomheten å etablere internkontrollsystem. - Å ikke utarbeide eller følge opp internkontrollsystemet vil i seg selv være et straffbart forhold for foretaket og andre i ledende stillinger, jfr. således aml. §§ 85 og 87, § 16A og internkontrollforskriftens bestemmelser, jfr. også [fra tiden før internkontrollbestemmelsene i arbeidsmiljøloven] Rt. 1986 s. 353 vedrørende aml. § 16 annet ledd og elektrisitetslovgivningen.

<sup>135</sup> Employments Right Act 1996 § 103A. Det har vært reist spørsmål om det burde være tilstrekkelig at denne grunn var én av grunnene for oppsigelse; eventuelt at denne grunn var en medvirkende faktor til oppsigelsen - etter mønster fra USAs lovgivning - og om det burde være en bevisbyrde-regel etter mønster fra antidiskrimineringslovgivningen, jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.176 - sml. for norske forhold aml. § 55A og likestillingslovens § 4.

<sup>136</sup> ERA 1996 § 94 (1).

<sup>137</sup> ERA § 43B.

<sup>138</sup> *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.155.

for å gi opplysninger til arbeidsgiver er ikke særlig stramme;<sup>139</sup> de er strammere for å gi opplysninger til tilsynsmyndighet,<sup>140</sup> og ennå strammere for å kunne gi opplysninger til andre.<sup>141</sup>

Det kan merkes at rapportering av rykter til arbeidsgiver ikke antas å være omfattet av bestemmelsene, derimot alvorlig bekymring eller mistanke; det kreves forøvrig at arbeidstaker handler i god tro, og at opplysninger gis til en overordnet; det å gi opplysninger til en kollega omfattes ikke av det særlige oppsigelsesvern. Arbeidsgiver kan bemyndige eksterne personer til å motta opplysningene - herunder tillitsvalgte eller verneombud - men ellers omfattes ikke det å gi opplysninger til fagforeningsrepresentanter av det særlige oppsigelsesvern, noe som har vært kritisert.<sup>142</sup>

Opplysninger til tilsynsmyndighet må være gitt i god tro, mens det for å gi opplysninger til andre kreves at arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at opplysningene er riktige, og at opplysningene ikke gis for personlig vinning. Dertil kreves at det gjelder opplysninger som allerede har vært tatt opp med arbeidsgiver eller dennes representant, eller arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at han eller hun vil bli utsatt for repressalier e.l. fra arbeidsgivers side dersom opplysningene skulle bli forelagt for denne, eller at arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at bevis som knytter seg til opplysningene vil bli skjult eller ødelagt hvis opplysningene forelegges arbeidsgiver.<sup>143</sup> Enn ytterligere kreves at det - alle forhold tatt i betraktning - var rimelig for arbeidstakeren å fremkomme med opplysningene. For denne vurdering angir bestemmelsen en rekke momenter; oppregningen er imidlertid ikke uttømmende.<sup>144</sup>

For opplysninger om usedvanlig alvorlige svikt er vilkårene mindre strenge; for såvidt er almenhetens interesser ansett avgjørende. Arbeidstakeren må handle i god tro, ha rimelig grunn til å tro at opplysningene er riktige, og ikke handle for å oppnå personlig vinning.

---

<sup>139</sup> ERA § 43C

<sup>140</sup> ERA § 43E

<sup>141</sup> ERA § 43G og § 43H

<sup>142</sup> *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.159-160.

<sup>143</sup> Det har vært anført at arbeidstaker også burde kunne gi opplysningene eksternt, hvor arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro at den interne behandling ikke ville tjene til noe, jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.166.

<sup>144</sup> *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.170.

Dessuten må det være tale om en svikt av usedvanlig alvorlig art, og det må - alle forhold tatt i betraktning - være rimelig at arbeidstakeren fremkom med opplysningene.

Formålet med den engelske lov er dels å oppmuntre til at opplysninger blir gitt. Det særlige oppsigelsesvern må sees i denne sammenheng, samtidig som den angitte prosedyre skulle være enkel å følge i praksis, slik at arbeidstakerne kunne være sikret når de fremkom med sine opplysninger. Samtidig ville arbeidsgiverne ha foranledning til å etablere systemer for å behandle de opplysningene som arbeidstakerne måtte komme med.<sup>145</sup>

Mot denne bakgrunn, og sett med norske øyne, synes det imidlertid å være atskillig å utsette på kravene til enkelhet og klarhet - spesielt gjelder dette kravet om at det må - alle forhold tatt i betraktning - være rimelig at arbeidstakeren fremkom med opplysningene. Slik sett kan det være grunn til å reise spørsmålet om bedømmelsen - såvel ex ante for den arbeidstaker som vurderer om det skal gis opplysninger, som ex post når forholdet skal vurderes for en domstol - egentlig blir enklere eller klarere, enn den vurdering som må gjøres ut fra den rettsstilstand som nå foreligger, for såvidt gjelder arbeidstakeres ytringsfrihet.

Særlige regler med henblikk på å styrke oppsigelsesvernet for den som varsler synes derimot verdt overveielse; det er ikke tvilsomt at den som varsler om feil og mangler i tilknytning til arbeidsforholdet ikke kan sies opp av den grunn, og selvsagt heller ikke gis avskjed. Ved den nærmere vurdering vil imidlertid bevisbedømmelsen være avgjørende, og meget taler derfor for å innføre en bevisbyrde-regel, f.eks. etter mønster fra ikke-diskrimineringsbestemmelsene.

## **XV. Avtaler, erklæringer, retningslinjer, vedtak, reglements- og tariffbestemmelser m.v. om ansattes adgang til å uttale seg om foretakets forhold.**

*XV.1 Begrensninger som følger av tilbørighetsstandarden, hvor nødvendighets- og forholdsmessighetsstandardene står sentralt.*

Tungtveiende samfunnsmessige hensyn ligger bak såvel den grunnlovsfestede som den internasjonalt grunnfestede ytringsfrihet, og

---

<sup>145</sup> Se i det hele *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s.152-153.

innebærer at de ansattes ulovfestede lojalitetsplikt overfor foretaket er begrenset, slik det er søkt redegjort for i den foregående fremstilling.

De hensyn som ligger bak ytringsfriheten medfører også at det gjelder skranker for hvor sterkt ytringsfriheten kan begrenses gjennom lovgivning - denne begrensning kan uttrykkes ved en tilbørlighetsstandard, hvor nødvendighets- og forholdsmessighetsstandardene står sentralt - og tilsvarende begrensninger vil derfor enn mer også gjelde overfor andre former for begrensninger i ytringsfriheten, såsom vedtak, reglementer, særskilte avtaler og erklæringer m.v.

Spørsmålet om arbeidstakernes ytringsfrihet - for ansatte i privat foretak og kanskje ikke minst for ansatte innen offentlig virksomhet - er ikke bare et spørsmål om den enkeltes personlige rett til å uttale seg, men i vel så stor grad et spørsmål om å ivareta de tungtveiende samfunnsmessige hensyn bak ytringsfriheten.

Det kan derfor ikke antas at arbeidstakere ved avtale eller ensidig erklæring kan gi avkall på sin ytringsfrihet, medmindre en slik avtale eller erklæring er begrenset, og slik at begrensningene holdes innen de rammer som følger av utilbørlighetsstandarden. En erklæring eller avtale som går ut over disse rammer vil forsåvidt være ugyldig.<sup>146</sup>

Til illustrasjon nevnes en taushetserklæring ved Haukeland sykehus fra noen tid tilbake: "Jeg forplikter meg til å iakttå og bevare fullstendig taushet om hva jeg erfarer under mitt arbeid ved sykehuset - såvel med hensyn til pasienter, personalet eller sykehusforhold."<sup>147</sup>

Bortsett fra at erklæringen refererer seg til pasientenes forhold, hvor taushetsplikt er lovfestet, kan det vanskelig sees annet, enn at erklæringen er så generell og vidtgående, at den neppe vil ha noen rettslig betydning. Den ansattes ytringsfrihet vil derfor ikke være begrenset ut over det som ellers må antas som en følge av ansettelsesforholdet og det derav følgende ulovfestede lojalitetskrav.

Tilsvarende vil også retningslinjer, reglementer og andre vedtak som måtte bli truffet av et foretaks organer om ansattes adgang til å uttale seg om foretakets forhold måtte holdes innen denne ramme.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> Sml. *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s. 187, s. 675-677 og s. 694-695.

<sup>147</sup> Se også *Arne Jensen: Tause tjenere* (2003) med eksempler og gjennomgåelse av en rekke kommunale reglementer på dette område.

<sup>148</sup> Se også ovenfor VIII om interne uttalelser om politiske spørsmål m.v. på arbeidsplassen.

Igjen kan forholdene ved Haukeland sykehus tjene til illustrasjon; styret for Haukeland Sykehus vedtok 15. september 1993 disse retningslinjer for kontakt med media, og de gjengis for sammenhengens skyld i sin helhet:

"Følgende retningslinjer gjelder for ansatte ved Haukeland Sykehus som kontakter eller blir anmodet om kontakt med media og sykehusets virksomhet.

Om retningslinjer for informasjon til media i krisesituasjoner, henvises til de regler som gjelder for slike tilfeller. Med krisesituasjoner menes når sykehusets beredskapsplan trinn A, B eller C er satt i verk.

1. Siktemålet med disse retningslinjer er både å klargjøre ansvarsforhold og lojalitet i forhold til kontakt med media, og samtidig stimulere til at ansatte aktivt tar i bruk media for å spre informasjon om sykehusets virksomhet.
2. Foruten sykehusets egne målsettinger følger retningslinjene de forpliktelsene som ligger i Legeloven, Lov om offentlighet i forvaltningen og Reglement for innsyn i saker og dokument i Hordaland fylkeskommune.
3. Som offentlig institusjon har Haukeland Sykehus en forpliktelse til å gi offentligheten innsyn i sin virksomhet. Ansatte har også som særlig sakkyndige et ansvar for å uttale seg om helsevesenet og gi helseopplysning. Informasjon gjennom media er en viktig forutsetning for å oppfylle sykehusets mål og oppgaver. Det er derfor viktig at alle ansatte tar del i denne informasjonsoppgaven.
4. Informasjonen skal være korrekt, saklig og relevant. Sykehuset skal gjennom en aktiv holdning overfor media gi et balansert bilde av sykehusets totale virksomhet; faglig, administrativt og kulturelt.

---

Tilsvarende er lagt til grunn av Sivilombudsmannen i den i Juristkontakt nr. 9 (2003) s. 29 refererte sak om skolefritidsordningen: "De bånd som i tilfelle legges på adgangen til offentlig å si sin mening [om forholdene på sin arbeidsplass] skal være klart og tydelig forankret i skriftlige regler og må være påkrevet av samfunnsmessige hensyn og nødvendige for at virksomheten skal kunne utøves på en forsvarlig og for samfunnet gagnlig måte" (s. 32, uthevet her). Sml. OÅ 2002 s. 76.



5. Disse retningslinjene begrenser ikke den enkelte medarbeiders ytringsfrihet som privatperson. Det er viktig at ansatte presiserer om han/hun uttaler seg til media i egenskap av privatperson eller som ansatt ved Haukeland Sykehus.

6. Den som uttaler seg til media som ansatt ved Haukeland Sykehus, har ansvar for å vise lojalitet overfor Haukeland Sykehus. Ansatte har også en lojalitet overfor de pasienter som han/hun har ansvar for. Prinsippet om å ivareta pasientenes integritet er grunnleggende, og ansatte i kontakt med media må spesielt vise aktsomhet omkring personidentifiserbare opplysninger.

7. Ansvar for kontakt med media: Styrets formann, adm. direktør og sjeflege, eller de som bemyndiges, er sykehusets offisielle talsmann.

8. Informasjonssjefen er sykehusets rådgiver i informasjonsspørsmål. Vedkommende har det sentrale ansvaret for å stimulere, samordne og utvikle informasjonsvirksomheten ved sykehuset. Ved henvendelser er informasjonssjefen bindeledd mellom sykehuset og media og rette vedkommende på sykehuset. Informasjonssjefen fungerer som veiviser for media og skal gjennom aktiv holdning bidra til å sikre best mulig informasjonsspredning.

9. Informasjon som berører sykehusets virksomhet, skal foregå i kontakt med sykehusets ledelse. Funksjons-/avdelingssjefer og ledelse bør samarbeide og gjensidig informere hverandre om uttalelser til media. Ved direkte henvendelse fra media bør informasjonssjef så langt råd er, orienteres før informasjon går ut. Unntatt er informasjon og opplysninger av rent faglig karakter.

I administrative spørsmål som berører flere avdelinger/funksjoner eller forholdet mellom dem, ligger ansvaret for mediekontakt i sykehusets sentraladministrasjon ved adm. direktør.

I de saker der det kan være gråsoner, i grenselinjen mellom faglige og faglig/politiske og faglig/administrative spørsmål, bør uttalelser først gis etter kontakt med direktør/informasjonssjef.

10. Det er i tråd med sykehusets informasjonskultur at uttalelser til media ved kontroversielle spørsmål og intern uenighet først bør skje etter at interne kommunikasjons- og beslutningskanaler er benyttet."

At et foretak - privat eller offentlig - på denne måte fastsetter retningslinjer for sin egen informasjon til media, og angir hvem som skal kunne uttale seg på foretakets vegne, reiser i denne sammenheng ingen spesielle spørsmål. Likedan må et foretak kunne fastsette nærmere retningslinjer for funksjonsfordelingen i denne forbindelse mellom de som kan uttale seg på foretakets vegne, og selvsagt må foretaket herunder også kunne angi hvilke plikter som forsåvidt påhviler en informasjonssjef eller andre som er ansvarlige for foretakets informasjon overfor media.

Dertil må et foretak kunne pålegge sine ansatte - som en del av deres forpliktelser som følge av ansettelsesforholdet - å bidra til den informasjon som foretaket skal gi, og herunder presisere de ansattes lojalitetsplikt overfor foretaket med hensyn til slik informasjon, f.eks. at denne skal være saklig, korrekt og balansert.

Forsåvidt synes de ovennevnte retningslinjers punkt 1-4 og 6-8 etter sin ordlyd og sammenheng å referere seg til form, innhold og fremgangsmåte m.v. forsåvidt angår sykehusets egen informasjon, og synes ikke å reise prinsipielle spørsmål med hensyn til de ansattes adgang til å uttale seg om sykehusets forhold. Likedan synes retningslinjenes punkt 5 å være uproblematisk i denne sammenheng, idet denne bestemmelse ikke begrenser den enkelte ansattes adgang til å uttale seg om slike forhold.<sup>149</sup>

Vesentlig mer problematisk blir forholdet om det fastsettes at de ansatte, når de uttaler seg på egne vegne om foretakets forhold, bare kan gi slike uttalelser i kontakt med foretakets ledelse, eller at de ansatte må ha orientert ledelsen eller den ledelsen måtte ha bemyndiget om uttalelsen før den blir avgitt. Et slikt krav innebærer en betydelig fare for forhåndssensur, og representerer derfor en betydelig fare for en reell innskrenkning av de ansattes ytringsfrihet, og vil således motvirke mulighetene for en åpen offentlig diskusjon og fri offentlig meningsutveksling om bl.a. foretakets forhold. På denne bakgrunn kan det neppe antas at slike bestemmelser vil være gyldige.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> Bestemmelsen er ikke gitt en helt heldig utforming; en ansatt må kunne uttale seg "som privatperson" og herunder angi at han eller hun er ansatt ved sykehuset; det avgjørende må være at den ansatte presiserer at uttalelsen ikke fremkommer på vegne av sykehuset.

<sup>150</sup> Se også *Kyrre Eggen: Ytringsfrihet* (2002) s.133.

Innholdet av punkt 10 i de ovennevnte retningslinjer er mer uklart. Dels er dette punkt formulert som en anbefaling, jfr. uttrykket "bør"; men det er også uklart hva det skal til for at "interne kommunikasjons- og beslutningskanaler er benyttet". Formentlig må det kunne legges til grunn, i samsvar med det som er angitt ovenfor i denne fremstilling, at den som tidligere har tatt opp forhold internt, f.eks. i en budsjettmessig sammenheng, neppe kan pålegges å ta opp spørsmålet på nytt før vedkommende tar opp forholdet offentlig i media.

### *XV.2 Uttalelser fra tilsynsorgan*

I tilknytning til ovenstående er det grunn til å bemerke at bl.a. spørsmålet om legers adgang til å uttale seg i media om forholdene ved den enkelte helseinstitusjon fra tid til annen har vært gjenstand for diskusjon, også i media. Av spesiell interesse - og langt utenfor legenes område - er den uttalelse som Helsedirektoratet avga 2. august 1993 til Bergens Tidende vedrørende såvel den generelle yringsfrihet som adgangen til å gjøre henvendelser til det offentlige tilsynsorgan:

"Fra direktoratet er det ved flere anledninger poengtert at leger generelt må ha den samme yringsfrihet som andre - også om forhold i helsevesenet og på sin arbeidsplass. Direktoratet mener også at leger - og annet helsepersonell - må ha full anledning til å gå direkte til tilsynsmyndighetene med informasjon om kritikkverdige forhold hvis de ikke når fram via normal tjenestevei. ---

For å utøve et effektivt tilsyn, er direktoratet avhengig av kunnskap om forholdene innen helsevesenet. Helsedirektoratet er derfor sterkt i mot at det på noen måte "settes munnkurv" på ansatte i helsevesenet slik at tilsynsmyndighetene og offentligheten ikke får informasjon om kritikkverdige forhold. Helsedirektoratet for sin del arbeider nå aktivt for størst mulig åpenhet og informasjonsoffentlighet på dette område.

De eneste begrensninger direktoratet prinsipielt setter, gjelder opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt - hvilket for helsevesenets vedkommende først og fremst vil være pasient- og personopplysninger. Men informasjon om at det foreligger kritikkverdige forhold, og hva slags forhold - det ønsker Helsedirektoratet ikke å holde tilbake fra offentlighet. Direktoratet har den oppfatning at offentlighet om kritikkverdige forhold kan medvirke til at helsevesenet beflitter seg mer på å unngå at slike forhold oppstår."

Denne uttalelse fra Helsedirektoratet har krav på betydelig oppmerksomhet, fordi uttalelsen er avgitt av det som den gang var det sentrale, sakkyndige organ, med det overordnede faglige tilsyn med landets helsetjeneste.<sup>151</sup>

Som sentralt tilsynsorgan vil det ikke være den samme fare for identifikasjon med den enkelte helseinstitusjons forhold som tilfellet kan være for organer ved en slik institusjon. Det sentrale tilsynsorgan vil derfor lettere kunne se bl.a. spørsmålet om de ansattes adgang til å uttale seg offentlig i media i en bredere samfunnsmessig sammenheng. Det vil også kunne bidra til at dette spørsmål blir behandlet likt i hele landet, slik at det ikke blir forskjellig praksis ved de enkelte helseforetak.<sup>152</sup> Forøvrig ligger uttalelsen - såvidt sees - helt på linje med det som ellers er lagt til grunn i denne fremstilling.

### *XV.3 Kan offentlig tilsynsorgan gi pålegg til foretak for å sikre ansattes yringsfrihet?*

#### *XV.3.1 Statens Helsetilsyn*

Siden det offentlige helsevesen har vært brukt til illustrasjon ovenfor, kan det også her være like greit å ta utgangspunkt i denne sektor.

Etter helsetilsynslovens § 1 har Statens Helsetilsyn - "det overordnede faglige tilsyn med helsetjenesten i landet".<sup>153</sup> Det kan reises spørsmål om dette tilsynsorgan kan pålegge en helseinstitusjon å endre retningslinjer og vedtak som institusjonens organer har truffet om ansattes adgang til å uttale seg om helseinstitusjonens forhold, eller om loven gjennom uttrykket faglig tilsyn her bygger på en begrensning, slik at tilsynet bare kan gi pålegg som gjelder mer spesifikke faglig-medisinske forhold m.v., og ikke om pålegg som gjelder de mer administrative og forvaltningsmessige forhold. Det kan imidlertid neppe legges til grunn at helsetilsynsloven bygger på noen slik begrensning.

Den helt generelle bestemmelse i § 1 må sees i sammenheng med lovens § 5, som gir tilsynsorganet adgang til å gi pålegg ikke bare hvor en helseinstitusjon drives på en måte som kan ha skadelige følger for pasienter eller andre, men også hvor virksomheten "på annen måte er

---

<sup>151</sup> Frem til 1. jan. 1994 var det Helsedirektoratet som hadde det overordnede faglige tilsyn med helsetjenesten i landet; nå er det Statens Helsetilsyn.

<sup>152</sup> Jfr. Innst. O. 88/1991-92 s. 7, hvor sosialkomitéens flertall helt generelt fremhevet at det er "behov for et sentralt, faglig uavhengig organ som kan se til at det lokale tilsyn utøves likt i hele landet".

<sup>153</sup> Lov av 30. mars 1984 nr. 15 om statlig tilsyn med helsetjenesten.

uheldig eller uforsvarlig". Dessuten skal virksomheten etter § 3 drives ikke bare "i samsvar med allment aksepterte faglige normer",<sup>154</sup> men også i henhold til "krav fastsatt i medhold av lov eller forskrift".

Den helt generelle henvisning i § 3 til lovgivningens og forskriftenes krav indikerer at helseinstitusjonen også må følge de begrensninger som følger av ellers gjeldende regler, uansett om det forsåvidt er tale om faglige deler av driften, eller administrative, forvaltningsmessige eller andre forhold. Det følger allerede av dette, at helseinstitusjonen i sin virksomhet bl.a. må respektere de ansattes yringsfrihet, og derfor ikke kan fastsette begrensninger i de ansattes yringsfrihet ut over det som følger av de ansattes lojalitetsplikt.

Av såvel formuleringen av § 5 om adgangen til å gi pålegg, som av lovforarbeidene til denne bestemmelse, fremgår det at helsetilsynsloven ikke er basert på noe skille mellom de mer spesifikke faglig-medisinske forhold m.v., og mer administrative, forvaltningsmessige forhold. I sosialkomitéens innstilling er det således påpekt som viktig "at det kan gripes inn overfor uønskede forhold i helsetjenesten".<sup>155</sup> Videre er det påpekt at helsetilsynet må holdes fortløpende orientert om klanderverdige forhold; "både om saker som skyldes dårlig arbeid fra helsepersonellens side *og forhold som skyldes mangler ved organisering, systemer og utstyr*".<sup>156</sup> Likedan var det i forarbeidene til helsetilsynsloven, da loven opprinnelig ble vedtatt, pekt på at hovedoppgaven for tilsynet var "å medvirke til at helsevesenets ytelser har sin basis i vitenskaper, praktiske ferdigheter *og i holdninger* som staten har akseptert som grunnleggende for utdannelsen av helsevesenets autoriserte yrkesutøvere".<sup>157</sup>

På denne bakgrunn må det være utvilsomt at Statens Helsetilsyn kan gi pålegg også om administrative forhold ved en helseinstitusjon som fremstår som uheldige. Det kan være en sammenheng mellom svakheter ved helseinstitusjonens organisering, og det helsetilbud som institusjonen kan gi, som igjen kan gå ut over klientellet. Ansattes adgang til å uttale seg offentlig i

---

<sup>154</sup> Ved lovendringen av 30. juli 1992 ble bl.a. § 3 endret, slik at dette krav nå direkte fremgår av bestemmelsen. Jfr. Ot.prp. 43/1991-92 s. 61-62, hvor det er pekt på at bestemmelsen "klargjør at helsepersonell ikke alene skal utføre tjenesten i tråd med lov og forskrift, men også i samsvar med allment aksepterte faglige normer og standarder." Også før lovendringen måtte imidlertid et tilsvarende krav legges til grunn, jfr. Ot. prp. 33/1983-84 s. 9-10 som er nærmere omtalt nedenfor i teksten.

<sup>155</sup> Jfr. Innst. O. 88/1991-92 s. 7.

<sup>156</sup> Jfr. Innst. O. 88/1991-92 s. 8 (uthevelsen er gjort her).

<sup>157</sup> Jfr. Ot. prp. 33/1983-84 s. 9-10 (uthevelsen er gjort her).

media innebærer i denne sammenheng et supplement til det kontroll- og tilsynssystem som følger av helsetilsynsloven, og utgjør således en ytterligere sikkerhet for at uheldige forhold kan komme frem. Å sikre denne mulighet for å avdekke uheldige forhold vil således måtte omfattes av den kompetanse som er lagt til Statens Helsetilsyn ved helsetilsynslovens § 5. Det må derfor antas at dette organ kan pålegge en helseinstitusjon å endre retningslinjer og vedtak som en helseinstitusjon har truffet om ansattes adgang til å uttale seg offentlig i media, også om helseinstitusjonens egne forhold.

Et pålegg etter helsetilsynslovens § 5 vil være et enkeltvedtak, rettet til helseinstitusjonen. Det kan imidlertid ikke være noe til hinder for at Statens Helsetilsyn i generell form gir uttrykk for at nærmere angitte forhold vil være uheldige, slik det er gjort i den ovenfor refererte uttalelse fra Helsedirektoratet. På bakgrunn av en slik generell uttalelse vil det iallfall være det ryddigste om en helseinstitusjon av eget tiltak endrer et slikt forhold, slik at det blir i overensstemmelse med den norm som det sentrale helsetilsyn har gitt uttrykk for.

### *XV.3.2 Arbeidstilsynet*

Etter aml. § 72 skal Direktoratet for arbeidstilsynet nekte å godkjenne et arbeidsreglement som er utarbeidet av arbeidsgiver, dersom dette inneholder bestemmelser som "strider mot loven" eller som "er ubillige" overfor arbeidstakerne. Er reglementet blitt til ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og inneholder det bestemmelser i strid med loven, skal direktoratet gjøre partene oppmerksomme på det "og påse at bestemmelsene blir rettet".

Det er neppe for dristig å anta at Direktoratet for arbeidstilsynet må kunne nekte å godkjenne en bestemmelse i et arbeidsreglement som setter for sterke begrensninger på arbeidstakernes ytringsfrihet. En slik bestemmelse vil ikke være gyldig - og selv om ugyldigheten kanskje ikke følger av arbeidsmiljølovens bestemmelser,<sup>158</sup> men av de grunnleggende prinsipper for arbeidstakers ytringsfrihet - må direktoratet også i forhold til dette ugyldighetsgrunnlag være forpliktet til å nekte godkjennelse. Det avgjørende forsåvidt må være at

---

<sup>158</sup> Det kan naturligvis argumenteres med at en slik bestemmelse ville være "ubillig" overfor arbeidstakerne, slik at bestemmelsen dermed ville være i strid med en av arbeidsmiljølovens regler.

Det bør forøvrig utvises tilbakeholdenhet med å legge for stor vekt på ordlyden i aml. § 72; bestemmelsen er i det alt vesentligste en videreføring av arbeidervernloven 1956 § 50, som igjen bygger på arbeidervernloven 1936 § 37.

direktoratet ikke har noen kompetanse til å godkjenne en bestemmelse som griper for sterkt inn i de ansattes yringsfrihet. På denne bakgrunn må det derfor antas at direktoratet ikke bare har adgang - men endog plikt - til å nekte godkjenning, slik aml. § 72 fastsetter for reglementsbestemmelser som er i strid med arbeidsmiljølovens regler.<sup>159</sup>

Tilsvarende må Direktoratet for arbeidstilsynet antas å kunne påby at en bestemmelse i et arbeidsreglement som er blitt til ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, siden det her er tale om begrensninger i partenes avtalekompetanse som følge av de grunnleggende prinsipper for arbeidstakers yringsfrihet

#### *XV.4 Tariffavtalte begrensninger for arbeidstakers yringsfrihet*

Ved tariffavtalte vilkår om lønns- og arbeidsforhold er styrkeforholdet mellom partene - foretak og fagorganisasjon - mer likeverdig enn tilfellet er hvor det inngås en avtale mellom et foretak og én ansatt, eller hvor foretaket ensidig fastsetter vilkår. Dess større likhet i styrkeforhold mellom partene, dess større grunn er det for å anta at de avtalte vilkår er noenlunde balanserte, og dess større grunn er det - generelt sett - for domstolene til å vise tilbakeholdenhet med å tilsidesette slike vilkår.

Illustrerende for såvidt er Rt. 2001 s. 71, hvor Høyesterett bl.a. uttalte: "Jeg er enig i at det i prinsippet må foretas en kontroll med sakligheten av oppsigelser som er resultat av ansiennitetsavtaler. Men det må åpenbart være slik at domstolene bør vise stor tilbakeholdenhet med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsmannsapparatet."

Spesielt i forhold til tariffavtalte bestemmelser som måtte innskrenke arbeidstakers yringsfrihet er det imidlertid grunn til å være noe mer restriktiv enn ellers, fordi den ansattes yringsfrihet er en individuell rett i et demokratisk samfunn, basert på det grunnsyn at det er viktig å være åpen for det kritiske blikk - også om dette blikk blir mindre behagelig - og for å være åpen for

---

<sup>159</sup> Skulle godkjenning likevel være blitt gitt - f.eks. ved en "glipp" - blir reglementsbestemmelsen likevel ikke gyldig; også for såvidt må det være avgjørende at Direktoratet for arbeidstilsynet ikke har fornøden kompetanse.

minoritets-standpunkter og minoritets-syn. Det er derfor en fare for at foretak og arbeidstakersiden, ved fagforening eller tillitsvalgte, kan ha sammenfallende syn på at "unødig negativ omtale" av foretak, arbeidsforhold m.v. skal unngås, og dermed trekker svært stramme rammer for de ansattes ytringsfrihet.<sup>160</sup>

Denne fare er formentlig større, dess nærmere forholdet er mellom de ansattes representanter og det enkelte foretak. Derfor blir faren større ved lokale tariffavtaler, hvor tariffavtalen inngås mellom foretaket og den lokale fagforening ("klubben" eller "avdelingen"), mens faren blir mindre dersom tariffavtalen inngås mellom foretaket og et sentralt fagforbund; eventuelt mellom en arbeidsgiverforening og et fagforbund.<sup>161</sup>

I den utstrekning arbeidsreglementer blir til ved avtale mellom foretak og tillitsvalgte, jfr. foregående avsnitt, må ovenstående betraktninger få tilsvarende anvendelse.

## **XVI. Særlig om uttalelser i forbindelse med forskning, undervisning m.v.**

### *XVI.1 Introduksjon*

Arbeidstakere ansatt i stilling med plikt til å drive forskning eller undervisning - eller begge dele - har på mange måter en utsatt stilling, idet det følger av stillingens art at arbeidstakeren må forholde seg til spørsmål som kan være kontroversielle, samtidig som kunnskap eller synspunkter ofte må formidles med et personlig preg.<sup>162</sup>

Slik sett kan det sies at arbeidstakere med forsknings- eller undervisningsoppgaver er forpliktet til å komme med uttalelser; den krets som slike uttalelser skal avgis overfor kan imidlertid være mer eller mindre klart definert. Det kan være overfor elever eller studenter, og deres foresatte og i nærmiljøet ellers i tilknytning til undervisnings- eller forskningsinstitusjonen, og

---

<sup>160</sup> I verste fall er det endog tenkelig at foretak og tillitsvalgte samarbeider for å tildekke forhold som ikke tåler dagens lys. Faren for slikt er formentlig begrenset.

<sup>161</sup> For ordens skyld tilføyes at jeg ikke er kjent med at det i landsomfattende overenskomster er tatt inn bestemmelser som regulerer ansattes ytringsfrihet.

<sup>162</sup> Jfr. til det følgende *Henning Jakhelln*: Embetsmenn eller tjenestemenn, Insittutt for offentlig retts skriftserie nr. 2/1989 s. 35 flg [også trykt i *Arbeidsrettslige studier* (2000) III s. 1333 flg.].



det kan være i den alminnelige debatt og meningsutveksling generelt i samfunnet.<sup>163</sup>

Utgangspunktet kan tas i at arbeidstakeren er forpliktet til å følge de rammer som er satt for undervisningen eller forskningen, gjennom lovgivning eller i arbeidsavtalen.<sup>164</sup> Ofte gir imidlertid dette ikke meget mer enn et utgangspunkt.

## XVI.2 Særlig om ytringer i undervisningssammenheng

Forsåvidt angår undervisning i den videregående skole er det grunn til å bemerke Rt. 1982 s. 1729, hvor Høyesterett presiserte at det i undervisningen skulle være plass for meningsbryting og kritikk av etablerte sannheter,<sup>165</sup> men at lektorens ytringsfrihet i undervisningssammenheng var underlagt de begrensninger som fulgte av det lovbestemte formål, og at egne oppfatninger ikke måtte fortrenge den fastsatte gjennomgåelse av pensum.

"Jeg er selvfølgelig enig med [lektoren] i at lærerens personlige oppfatninger ikke skal sensureres. Han må også ha rett til å gi uttrykk for dem. Innenfor skolen må likevel hans ytringsfrihet være underlagt de begrensninger som nødvendigvis må følge av skolens formål. Han kan ikke drive undervisningen slik at han motvirker de formål som det etter skolelovgivningen er hans plikt å fremme. Heller ikke kan han dosere egne meninger til fortrenge for pensumgjennomgåelsen etter undervisningsplanen" (Rt. 1982 s. 1729 på s. 1738).<sup>166</sup>

---

<sup>163</sup> Den utsatte stilling for undervisningspersonale var en vesentlig grunn til de lovbestemmelser som tidligere ga disse arbeidstakere et særlig oppsigelsesvern, jfr. herom *Henning Jakhelln*: Undervisningspersonalets arbeidsrettslige stilling, inntatt i NOU 1995: 18 Ny lovgivning om opplæring, vedlegg 1, særlig s. 359 flg.

<sup>164</sup> Jfr. eksempelvis Rt. 1982 s. 1729, hvor Høyesterett poengterte lektorens forpliktelse til å følge den lovbestemte målsetting som var fastsatt i loven om videregående opplæring av 21. juni 1974: "I vårt samfunn står det enhver fritt å være enig eller uenig i de mål for undervisningen som her er stilt opp [i lov om videregående opplæring av 21 juni 1974 § 2]. Men velger man først å ta ansettelse i den videregående skole som lærer, må man i sitt arbeid i skolen være bundet av dem; det er en klar tjenesteplikt å respektere og fremme disse mål i undervisningen. Vil man ikke det, eller kan man det ikke, vil det kunne bety at man ikke er skikket som lærer i skolen" (Rt. 1982 s. 1729 på s. 1738).

<sup>165</sup> "Skolens formålsparagraf kan, naturligvis, ikke forstås slik at det ikke i undervisningen skal være plass for meningsbrytning og kritikk av "etablerte sannheter". Det kan heller ikke være slik at intet avvik fra de vedtatte undervisningsmål skal kunne tåles. Det er den grove krenkelse av dem som det må reageres mot."

<sup>166</sup> I saken fant Høyesterett at lektoren i undervisningen klart hadde kommet med utsagn som sto i åpen strid med skolens målsettinger, men lot det stå åpent om dette i seg selv var tilstrekkelig til at han kunne gis avskjed.

I Rt. 1982 s. 1729 presiserte Høyesterett også at lektorens personlige og endog ytterliggående oppfatninger måtte kunne komme frem i undervisningssammenheng, men at det måtte settes rimelige krav til objektivitet og kritisk sans, og at oppfatningene måtte være basert på et faglig holdbart grunnlag.

"Som nevnt mener jeg at en lærer må ha en rimelig frihet til å gi uttrykk for sine personlige oppfatninger også i undervisningen - og jeg tilføyer: selv om de skulle være av temmelig ytterliggående art. Men gjør han det, må det i det minste kreves at han gjør det klart for elevene at det er hans rent personlige anskuelser det dreier seg om, og at han fremlegger dem på en faglig sett redelig måte. I dette må det ligge, blant annet, at grunnlaget for de ulike oppfatninger som kan gjøre seg gjeldende om viktige samfunnsproblemer, blir presentert for elevene med en rimelig grad av objektivitet og kritisk sans. Jeg minner om at forståelse for "vitenskapelig tenkemåte og arbeidsmåte" er en del av de mål som skolen etter formålsparagrafen skal fremme.

[Lektoren] har imidlertid ikke nøydt seg med å bringe sine ideologiske anskuelser inn i undervisningen, han har gjort det på et grunnlag som faglig sett er åpenbart uriktig. Han har her vist alvorlig svikt. Mest iøynefallende for så vidt er hans uttalelser om jødeforfølgelsene og gasskamrene under 2. verdenskrig; om dem kan man uten videre fastslå at de strider mot vitterlige kjensgjerninger. Og stort annerledes vurderer jeg ikke [lektorens] utsagn om rasespørsmålene og de konsekvenser han vil trekke av det syn han her har. Et sentralt ledd i dette syn er ... at raseblanding har skadelige følger, fysisk og mentalt. [Lektoren] forfekter dette syn som om det skulle være vitenskapelig bevist, mens det er på det rene at den helt dominerende vitenskapelige oppfatning er en annen.

"Jeg ser det ... slik at [lektoren] ved den holdning han hadde inntatt til advarselen, ved den oppfatning han hadde tilkjennegitt av sine plikter i undervisningen, og ved den måte han fortsatte undervisningen på ... hadde skapt en situasjon som måtte gi de ansvarlige skolemyndigheter både rett og plikt til å vurdere hans stilling i skolen på ny. [Lektoren] krevde i virkeligheten å få fortsette sin undervisning som før. Etter min mening måtte konsekvensen av dette bli at han måtte anses uskikket til å skjøtte sin stilling som lærer forsvarlig, og at han med rette kunne avskjediges" (Rt. 1982 s. 1742).

Dersom det i undervisningssammenheng blir gitt en fremstilling som er rimelig balansert, slik at hensynet til objektivitet er tilstrekkelig ivaretatt, synes det diskutabelt om det også må settes som krav at fremstillingen av personlige og eventuelt ytterliggående standpunkter skal være faglig holdbar. Selvsagt vil det i undervisningssammenheng måtte tas tilbørlig hensyn til hvilket utviklingstrinn tilhørerne befinner seg på - enten det er tale om elever på de forskjellige trinn i skoleverket, mer eller mindre viderekomne studenter, ferdige

kandidater eller undervisning rettet til almenheten. Dette hensyn er imidlertid tilstrekkelig ivaretatt ved at kravet til form og objektivitet gjøres avhengig av tilhørernes utviklingstrinn.

Å stille krav om faglig holdbarhet medfører derimot at mulighetene for å fremkomme med avvikende synspunkter overfor "etablerte sannheter" kan bli vesentlig redusert. Særlig hva angår undervisning på universitetsnivå - hvor det er vesentlig at studenter bibringes en kritisk holdning - vil et slikt grunnsyn kunne åpne ikke bare for oppsigelse eller avskjed, slik at "brysomme" vitenskapelig ansatte blir fjernet fra sine stillinger om de i sin undervisning også tar opp egne synspunkter på de "etablerte sannheter" enn de som følger av den alment herskende oppfatning; men vil også kunne innebære en svekkelse av selve grunnforutsetningen for å kunne bibringe og utvikle studentenes evne til å ta opp, diskutere og i det hele tatt stille spørsmål ved de "etablerte sannheter".

For ordens skyld presiseres - som angitt ovenfor - at kravene til form og objektivitet forutsettes å være ivaretatt.

Etter min oppfatning vil det således være uheldig om man skulle trekke konsekvensen av Høyesteretts uttalelser i Rt. 1982 s. 1729 (på s. 1742), hvoretter uttalelser om jødeforfølgelsene og gasskamrene under siste krig var i strid med vitterlige kjensgjerninger, og således ikke faglig holdbare, slik at dette representerte (en del av) avskjedsgrunnlaget. Iallfall forsåvidt angår undervisning på universitetsnivå må det være tillatt å reise spørsmålet om jødeforfølgelsene og gasskamrene under siste krig hadde det omfang som det vanligvis læres - også om den vanlige lære er basert på - iallfall tilsynelatende - vitterlige kjensgjerninger. Tilsvarende må gjelde for uttalelser om at den germanske rase er andre raser overlegen, for spørsmålet om jorden er flat eller rund eller formet på annen måte, om det norske rettsoppgjør etter krigen var seierherrenes justis, osv. At "den helt dominerende vitenskapelige oppfatning" er en annen, kan - såvidt jeg kan se det - ikke i seg selv være hverken pliktbrudd eller avskjedsgrunnlag.

### *XVI.3 Særlig om yringsfrihet i forskningssammenheng*

Siktemålet med vitenskapelig forskning å komme frem til ny viten og ny erkjennelse. Skal dette siktemål kunne oppnås, vil forskningen nødvendigvis måtte forholde seg kritisk til de mer eller mindre etablerte sannheter, verdinormer osv. På denne måte kan forskningen medføre eller bidra til at grenser for vår erkjennelse blir flyttet, at oppfatninger blir endret, osv. Når forskningen, og dermed også den enkelte forsker, skal - og må - forholde seg kritisk, innebærer det også at det kan være delte oppfatninger om den forskning som drives, de forskningsmetoder som benyttes, og de forskningsresultater som

fremkommer. Det ligger således i forskningens natur at den er egnet til å være kontroversiell.

Ved vurderingen av om ytringer i forskningssammenheng har vært holdt innen den ramme som følger av tilbørighetsstandarden, vil langt på vei de samme momenter måtte tas i betraktning som hvor det er tale om uttalelser i undervisningssammenheng. Det blir likevel den forskjell at et forskningsmessig arbeid kan være vesentlig mer ensidig, og i større grad legge opp til en kritisk vurdering av "vedtatte sannheter" basert på forskerens egne oppfatninger, enn forholdet vil være når det gjelder undervisning.

Av interesse i denne sammenheng er Asker og Bærum herredsretts dom (utrykt) av 1. november 1978, hvor retten bl.a. bemerket: "Av en universitetsprofessor kreves det - foruten undervisningskompetanse - vilje og evne til å utvide kunnskapene om vedkommende fag og til å søke bedre løsninger på gamle og nye problemer. Det er prinsipielt en feil om en forsker slår seg til ro med uklarhet og usikkerhet eller med allerede kjente løsninger. I praksis betyr dette at man må akseptere, og tilmed belønne, en større grad av stedighet og fritalighet i et universitetsmiljø enn i andre miljøer. Videre vil retten fremholde at riktignok er all virksomhet på grensen mot det ukjente forbundet med usikkerhet, og at det, i og for seg, kan være like verdifullt å få fastslått at én hypotese ikke fører frem, som å konstatere at en annen fører til målet, men at en ikke kan se bort fra at det er en større tilfredsstillelse for den enkelte forsker når det viser seg at hans hypotese fører frem, enn når det viser seg at den er feilslått" (s. 403-404).

Spesielt i relasjon til ansatte i forskerstilling er det viktig å fremheve behovet for den åpne faglige diskusjon.<sup>167</sup> Forskning innebærer ikke minst evne til å kunne forholde seg faglig kritisk til de etablerte sannheter, samt evne og vilje til å kunne formidle disse synspunkter. Av hensyn til en reell faglig diskusjon er det grunnleggende nødvendig at de kritiske synspunkter blir formidlet til andre, enten det er tale om kolleger på egen institusjon eller avdeling, overfor kolleger ved andre forskningsinstitusjoner, eller overfor almenheten.

Innen de enkelte fag, og mellom de enkelte fag, kan det være stor forskjell med hensyn til om forskningsresultater og nye synspunkter synes å ha interesse bare for en snever faglig krets. Innen noen fag kan det umiddelbart virke som om slike resultater og synspunkter nødvendigvis må være av interesse også for almenheten, mens dette kan virke anderledes for andre fagområder. Forskningsresultater og synspunkter innen endog svært spesielle fag kan

---

<sup>167</sup> Se til det følgende *Henning Jakhelln*: Åremålsansettelse av forskere m.fl., Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 1/2002, s. 23 flg.

imidlertid vise seg å være av den største interesse og betydning for almenheten. Eksempelvis nevnes den forskning som har påvist at kugalskap<sup>168</sup> vil kunne smitte over på mennesker; et annet eksempel er forskningen knyttet til organismen *Pfiesteria piscidia* ("the cell from hell").<sup>169</sup> Samtidig kan det være svært kontroversielt - såvel forskningspolitisk, forskningsetisk og partipolitisk - om det er grunn til å la almenheten få kjennskap til de foreliggende forskningsresultater og de konsekvenser som synes å kunne trekkes av disse. Det er ikke uvanlig å se den argumentasjon at det "iallfall på det nåværende tidspunkt" er grunn til å utvise tilbakeholdenhet og forsiktighet.<sup>170</sup>

I forbindelse med kugalskapsepidemien i Storbritannia ble det reist mye kritikk mot forskerne fordi de ikke advarte tidsnok mot de potensielle farer. De tidligste forskningsresultater fra 1986 var imidlertid usikre; istedet for en føre-vår holdning førte usikkerheten til en handlingslammelse som innebar at helsemyndighetene ikke ble advart før i mars 1988, og det har vært reist spørsmål om en annen håndtering av usikkerheten som oppsto i 1986 kunne ført til at færre mennesker og dyr ble smittet.<sup>171</sup>

Det er imidlertid et problem om en forsker er fri nok til å uttale seg som forsker, uten å ta i betraktning de økonomiske eller politiske konsekvenser som en uttalelse kan medføre - såvel for forskeren selv som for forskningsinstitusjonen. Det kan også forsåvidt være et problem om forskningsavdelinger ved universiteter eller andre forskningsinstitusjoner ikke vil gi faglige råd før de er sikret betaling for sin konsulenthjelp. Dertil kommer et stort problemkompleks knyttet til spørsmålet om hva som kan sies å være akseptabel risiko ved håndteringen av vitenskapelig usikkerhet, osv.

---

<sup>168</sup> Bovin Spongiform Encefalopati [BSE] - Creutzfeldt-Jakobs sykdom.

<sup>169</sup> Bl.a. omtalt i Forskningsetikk nr. 3-4/2001. Forskningen bygger på en antatt sammenheng mellom organismen *Pfiesteria piscidia* og omfattende fiskedød i North Carolina, USA, samt sammenheng med konsentrasjonsvanskeligheter hos mennesker.

<sup>170</sup> Forskningen om organismen *Pfiesteria* utsatte forskerteamet rundt Joann M. Burkholder for betydelige vanskeligheter fra såvel turismen som fra svineprodusenter; bl.a. ble det lagt hindringer i veien for at forskerteamet fikk ytterligere forskningsmidler. Samtidig ble det av andre forskere satt spørsmålsteget ved Burkholders integritet og kvalifikasjon. Burkholder ble for noen år siden tildelt en hederspris fra AAAS for sosialt ansvarsbevisst forskning (Forskningsetikk, l.c.).

<sup>171</sup> Se f.eks. *Gase Handelands* referat fra møte 18. okt. 2001 i regi av De nasjonale forskningsetiske komitéer, inntatt i Forskningsetikk nr. 3-4/2001 (desember 2001): Kugalskap; usikker viten - sikker beslutning.

Dersom et spørsmål har vekket offentlighetens oppmerksomhet, og den debatt eller de opplysninger som bli gitt fra toneangivende hold fremstår som unyanserte eller alt for bastante, må det etter mitt syn være prisverdig om en forsker bringer til offentlighetens kunnskap at det sannsynligvis foreligger usikkerhetsmomenter som gjør at det foreliggende spørsmål må vurderes mer nyansert - selv om det ikke er mulig å uttale seg noe mer bestemt enn akkurat dette, fordi den pågående eller foreliggende forskning ikke gir grunnlag for å trekke ytterligere konklusjoner. Spesielt må dette være prisverdig hvor det er tale om spørsmål som knytter seg til befolkningens helse eller om sikkerheten for større grupper av befolkningen. Dersom en forsker skulle vente med sine ytringer inntil sikrere forskningsresultater foreligger, er det sannsynlig at det i mange tilfelle ville bli lenge å vente - noe den offentlige debatt neppe ville være tjent med.<sup>172</sup>

Situasjonen etter Tsjernobylulykken, hvor radioaktive stoffer falt ned over temmelig store områder, kan være illustrerende. Det kan være greit nok at befolkningen får opplysninger om hva som bør gjøres i en akutt-situasjon. Men deretter er det vesentlig at befolkningen bibringes balanserte opplysninger om faregraden etter nedfallet. Det kan være at denne faregrad er forsvinnende liten, og det kan være at man egentlig ikke har eksakt viten. Det er imidlertid ikke egnet til å berolige en befolkning om bekymringer avfeies fra autoritativt hold som fullstendig grunnløse - på samme måte som også fraværet av en diskusjon kan virke påfallende - samtidig som mulige faremomenter heller ikke skal overdrives.

Tilsvarende må legges til grunn om en forskningsinstitusjon presenterer resultater av en undersøkelse, men bygger på premisser som innebærer at den foretatte undersøkelse er for smal, slik at resultatene er langt mer diskutabile og usikre enn forskningsrapporten gir uttrykk for.

Skulle en forskningsinstitusjon eksempelvis vurdere hva de samfunnsmessige omkostninger av tobakksrøyking utgjør i form av sykefravær, sykehusopphold osv., vil det også måtte tas i betraktning (selv om det er et makabert tema) hva samfunnet sparer ved at røykere

---

<sup>172</sup> Jfr. *Lucy Vickers: Freedom of Speech* (2002) s. 6 og s. 66: "The nature of the health risk, if Dr Pusztai's fears are correct, is huge. As GM [genetically modified] crops are used in many foodstuffs, there is the potential for most of the population to be affected. It is quite arguable therefore that the nature of the information is such that an early and widespread warning, via national media, is appropriate".

(presumtivt) dør tidligere enn de ellers ville ha gjort. Skulle en forskningsinstitusjon presentere data basert bare på omkostningene knyttet til den første del av denne problematikk, uten å redegjøre for - eller iallfall gjøre oppmerksom på - den annen del av problematikken (at det også kan være tale om samfunnsmessige besparelser) vil det måtte ansees for prisverdig om en forsker skulle påpeke dette forhold. Siden det her er tale om et grunnleggende samfunnsmessig spørsmål, synes dette også å måtte legges til grunn, selv om forskeren skulle være tilknyttet den samme forskningsinstitusjon.

Selv om det er hevet over tvil at også forskere har full adgang til å delta i den generelle samfunnsdebatt - også om forhold som berører deres eget forskningsområde - er det altså grunn til å fremheve at det også er ønskelig at forskere engasjerer seg i den samfunnsmessige debatt, ikke minst på de områder som berører deres eget fag. Det er ønskelig med markerte forskere med solid faglig bakgrunn og sine meningers mot. Deres innsikt kan bidra til å gi denne debatt et sikrere og bredere grunnlag, og deres bidrag til samfunnsdebatten er allerede av denne grunn ønskelig av hensyn til den demokratiske prosess i samfunnet. Forholdene bør derfor legges til rette for at forskere oppmuntres til å gjøre bruk av deres ytringsfrihet.

Like viktig er det å oppmuntre til den åpne og reelle faglige diskusjon innen forskningsmiljøer. Det ligger i sakens natur at slik diskusjon kan gjelde grunnleggende forskningsmetoder og -synspunkter, og hvor det kan være svært delte meninger innen forskningsmiljøet om det ene eller det annet standpunkt har de beste grunner for seg, eller om "sannheten" ligger et annet sted. Slik diskusjon kan - naturligvis - også oppfattes slik at den går den enkelte forskeres personlige posisjon og anseelse m.v. for nær. En aktiv faglig diskusjon med stadig etterprøving av tidligere resultater og standpunkter er imidlertid av grunnleggende betydning for å unngå stivnet eller ensrettet forskning innen faget.

Betydningen av et åpent forskningsmiljø - og dermed betydningen av ytringsfrihet - kan neppe overdrives. Det er bl.a. fare for at yngre forskere i etableringsfasen vil velge ikke å eksponere - eller iallfall ikke betone for sterkt - deres avvikende synspunkter i forhold til eldre og etablerte forskere, fordi de frykter for at deres videre karriére ellers kan bli skadelidende. Denne fare foreligger ikke bare i forhold til deres direkte overordnede, men også i forhold til deres kolleger forøvrig. Mulighetene for at en yngre forsker med avvikende meninger kan få sin karriere

ødelagt av det etablerte forskningsmiljø - spesielt dersom det er tale om et lukket forskningsmiljø - er utvilsomt til stede, men ikke minst de yngre forskeres *frykt* for at dette vil kunne skje, er et forhold som må tillegges vekt.

Faren for at en forsker skal bli knust av sine egne forskningskolleger på grunn av standpunkter som er kommet til uttrykk i faglig sammenheng, er antagelig betydelig større, enn faren for at dette skal skje fordi en forsker har gitt uttrykk for standpunkter overfor almenheten som oppfattes som partipolitisk kontroversielle. Et forsøk på å knekke en forsker på slikt politisk grunnlag ville i de fleste tilfelle sannsynligvis innebære en fare for at det åpnere politiske rom ble implisert i prosessen, hvilket i praksis vil utgjøre en betydelig sikkerhetsventil mot overgrep. Et tilsvarende forsøk på et forskningsmessig grunnlag vil lettere kunne foregå i de vesentlig mer lukkede faglige fora, og vil i praksis - i en eller annen variant - kunne være angitt for å basere seg på at forskerens resultater og synspunkter er faglig uholdbare e.l., hvilket vil være svært vanskelig for utenforstående å etterprøve.<sup>173</sup>

På bakgrunn av EMDs avgjørelse i saken *Wille vs. Liechtenstein* (2000),<sup>174</sup> omtalt ovenfor avsnitt III.2, kan det ikke være tvilsomt at forskeres rett til å gi uttrykk for sine oppfatninger, basert på et faglig - om enn omstridt - grunnlag, er omfattet av EMK art 10. Også denne side av ytringsfriheten er grunnleggende i et demokratisk samfunn. Det må derfor kunne antas at det må legges til grunn en svært så høy terskel før det kan antas å ville være berettiget å begrense den enkelte forskers ytringsfrihet.

---

<sup>173</sup> Også forskernes ansettelsesforhold kan ha betydelig innflytelse på i hvilken grad de faktisk vil delta i åpen og aktiv faglig debatt som setter deres kollegers resultater og synspunkter på prøve. For en fast ansatt forsker vil det fremstå som vesentlig mindre risikabelt å delta i en slik debatt, enn en forsker ansatt på åremål, jfr. nærmere *Henning Jakhelln*: Åremålsansettelse av forskere m.fl., Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 1/2002, s. 25 flg.

<sup>174</sup> (2000) 30 EHRR 558.