

Hvilke handlinger og ytringer foretatt utenfor arbeidstid kan få betydning for arbeidsforholdet

Ida Helene R. Johansen

Liten masteroppgave i rettsvitenskap vår 2015

1	Innledning.....	6
1.1	Tema og bakgrunn for valg av tema	6
1.2	Problemstilling	7
1.3	Avgrensning.....	7
1.4	Tidligere forskning /litteratur.....	8
1.5	Rettskilder og metode.....	8
1.5.1	Rettspraksis.....	8
1.6	Begrepsavklaring.....	10
1.7	Videre fremstillingsmåte	11
2	Arbeidstakers handlefrihet.....	13
2.1	Handlefrihet.....	13
2.2	Ytringsfrihet.....	13
2.2.1	Hensyn bak reglene om ytringsfrihet.....	14
2.2.2	Ytringsfrihet etter grunnloven § 100	14
2.2.3	EMK art. 10	15
2.3	Arbeidstakers ytringsfrihet utenfor arbeidstid	17
2.4	Arbeidstakers politiske ytringsfrihet.....	18
2.5	Arbeidstakers plikter	20
3	Begrensninger i arbeidstakers handlefrihet som følge av arbeidsforholdet.....	21
3.1	Arbeidsavtalen.....	21
3.2	Reglement og retningslinjer	22

3.2.1	Etiske retningslinjer for statstjenesten	23
3.2.2	De advokatetiske retningslinjer	23
3.3	Arbeidsgivers styringsrett	24
4	Lojalitetsplikten.....	26
4.1	Rettslig grunnlag og begrensninger	26
4.2	Hensynet bak lojalitetsplikten.....	26
4.2.1	Andre hensyn.....	27
4.3	Hvem plikter arbeidstaker å være lojal overfor?	27
4.4	Arbeidstakers lojalitetsplikten utenfor arbeidstid	28
4.5	Vurdering av lojalitetsprinsippet	29
4.5.1	Skadepotensialet	30
4.5.2	Arbeidstakers stilling.....	31
4.5.3	Identifikasjonsfare	33
4.5.4	Arbeidstakers motivasjon for handlingen	34
5	Vurdering av grensetilfeller for illojale handlinger og ytringer	36
5.1	Handlinger og ytringer som kan få betydning for den ansattes arbeidsprestasjon.....	36
5.1.1	Arbeidstakers fritidsaktiviteter	36
5.1.2	Betydningen av alkoholbruk.....	37
5.1.3	Fravær grunnet straffbare forhold	39
5.2	Handlinger og ytringer som ikke har betydning for den ansattes arbeidsprestasjon.....	42

5.2.1	Straffbare forhold.....	42
5.2.2	Betydningen av handlinger arbeidstaker foretok seg før ansettelse	45
5.2.3	Betydningen av politiske ytringer	48
5.3	Utlørlige handlinger.....	51
5.3.1	Spørveisdømmen.....	51
5.3.2	Lektordømmen.....	53
5.3.3	Utlørlighet etter dagens rettstilstand.....	56
6	Sanksjonsmuligheter	59
6.1	Sanksjoner som fører til opphør av arbeidsforholdet.....	59
6.1.1	Oppsigelse	59
6.1.2	Avskjed	61
6.2	Sanksjoner som endrer et arbeidsforhold	63
6.3	Forholdsmessighetskravet.....	63
7	Avslutning.....	64
	Kildeliste:.....	65
	Lover:.....	65
	Hovedavtaler:	65
	Forarbeider:.....	65
	utdaterte rettskilder:	66
	1964	66
	Hovedavtalen.....	66

Juridisk litteratur:.....	66
Bøker:	66
Tidsskriftsartikler:.....	67
Rettspraksis:	68
Den Europeiske menneskerettighetsdomstolen:	68
Høyesterett:.....	68
Underrettspraksis:.....	69
Den lokale arbeidsretten:	70
Andre myndigheters praksis:.....	70
Andre kilder:.....	70
Avis artikler:.....	70

1 Innledning

1.1 Tema og bakgrunn for valg av tema

I denne avhandlingen gis en fremstilling og vurdering av grensene for arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstid, det vil si hvorvidt det arbeidstaker gjør på fritiden kan få betydning for ansettelsesforholdet.

Arbeidstaker og arbeidsgiver er parter i et kontraktsforhold. Kontraktsforholdet innebærer at partene pålegges plikter og rettigheter overfor hverandre. En av forpliktelsene er arbeidstakers plikt til å ta rimelig hensyn til og ivareta arbeidsgivers interesser. Dette kan medføre at arbeidstaker ikke alltid kan foreta eller uttrykke det vedkommende måtte ønske, også utenfor arbeidstid. Arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstid og forpliktelser overfor arbeidsgiver kan derfor komme i et konfliktforhold med hverandre. Kjernen ligger i skjæringspunktet mellom arbeidsrett og menneskerettigheter.

Temaet er valgt på bakgrunn av aktualiteten det har i dagens samfunn. Dette spørsmålet har ved flere anledninger vært oppe de siste årene. På nyåret i 2015 medførte en lærers opptreden i en politisk demonstrasjon, utenfor arbeidstid, at han ble avskjediget. Læreren hadde frontet den islamfiendtlige organisasjonen ”patriotiske européere mot islamisering av vesten” (heretter Pegida) i Norge.¹ Høsten 2013 ble en politimann i Hedmark avskjediget på grunn av en uttalelse på sin Facebook-side, hvor han kalte Jens Stoltenberg et krapyl. I tillegg hadde han ved flere anledninger fremmet vitser med rasistisk innhold på Facebook-siden.² I forbindelse med terrorhandlingene 22. juli ble en lærer sagt opp for sine kontroversielle uttalelser om handlingene på Utøya.³ Det finnes andre eksempler på mindre kontroversielle handlinger som arbeidstaker har foretatt på fritiden, som har fått negative konsekvenser for arbeidsforholdet. Dette viser at

¹ <http://www.nrk.no/norge/norsk-pegida-leder-max-hermansen-mister-deltidsjobb-1.12167543> (dato 18.04.15).

² <http://www.aftenposten.no/nyheter/Politimann-fikk-sparken-for-a-kalle-Stoltenberg-krapyl-7297181.html> (dato 18.04.15).

³ <http://m.db.no/2012/02/10/nyheter/innenriks/ringsaker/lerer/opsigelser/20167520/?www=1> (dato 18.04.15).

arbeidsgiver og samfunnet stiller store krav til arbeidstakers opptreden og uttalelser, også utenfor arbeidstid.

På bakgrunn av disse eksemplene kan det antas at mange ansatte foretar handlinger og uttalelser på fritiden som de ikke anser eller mener har betydning for deres arbeidsforhold. Likevel kan enkelte handlinger og uttalelser få betydning og alvorlige konsekvenser for arbeidstaker. Arbeidsgiver må imidlertid være oppmerksom på at arbeidstakers fritid tilhører arbeidstaker. Handlinger og uttalelser som kan anses illojale i en arbeidssituasjon, er ikke uten videre illojale utenfor arbeidstid, fordi arbeidstakers fritid er vernet av handlefriheten. Grensen for arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstid er av denne grunn betydningsfull både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Målet med avhandlingen er derfor å belyse hvordan arbeidsforholdet kan begrense arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstid. I det følgende vil jeg behandle hvilke plikter arbeidsforholdet innebærer for arbeidstaker når vedkommende ikke er på arbeid. Konsekvensene for pliktbrudd vil imidlertid ikke blir særlig berørt..

1.2 Problemstilling

Avhandlingens hovedproblemstilling er **om handlinger og ytringer arbeidstaker foretar på fritiden, kan få betydning for arbeidsforholdet.**

Hovedfokus er forholdet mellom ytrings- og handlefrihet, og lojalitetsplikt. Spørsmål som vil bli forsøkt besvart i oppgaven er hvilke faktorer som har betydning, i avveining knyttet til om en uttalelse eller handling kan anses som et brudd på arbeidstakers plikter.

I den videre behandlingen er siktemålet å trekke opp grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt utenfor arbeidstid. Analysen vil derfor være et forsøk på å belyse når handlinger og ytringer arbeidstaker gjør på fritiden kan anses som illojale.

1.3 Avgrensning

Tema for avhandlingen er som nevnt arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstid, det fokuseres særlig på handlinger og ytringer som ikke er av direkte betydning for virksomheten eller arbeidsforholdet. Reglene om varsling etter arbeidsmiljøloven, avsløring av forretningshemmeligheter, taushetsplikt og lignende faller derfor utenfor

oppgavens kjerne. Arbeidstakers biarbeid eller arbeid i konkurrerende virksomhet vil ikke bli behandlet, ytringsfrihet som følger av særlovgivningen vil heller ikke bli behandlet. Under behandling av ytringsfrihet vil jeg for det meste konsentrere meg om forholdet mellom arbeidstakers meddelelsesfrihet og arbeidsforholdet. Jeg har også valgt ikke å behandle reglene etter tjenestemannsloven, fordi de regler som fremstilles er overordnet og gjelder for alle arbeidstakere.

1.4 Tidligere forskning /litteratur

Kyrre Eggen "Ansattes ytringsfrihet" gir en generell fremstilling av arbeidstakers ytringsfrihet, men artikkelen har ikke særlig fokus på forhold utenfor arbeidstid.⁴

Maren Elvestad "Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforholdet". Også denne artikkelen fokuserer på ytringer i arbeidstiden.⁵

Henning Jakhelln "Ytringsfrihet i arbeidsforhold" er en generell fremstilling av ansattes ytringsfrihet, artikkelen omhandler i noen grad ytringsfrihet utenfor arbeidstid.⁶

1.5 Rettskilder og metode

I avhandlingen benyttes alminnelig rettskildelære.⁷ De sentrale rettskildene er i hovedsak lovtekst, forarbeider, rettspraksis og juridisk teori.

Hvorvidt arbeidstakers handlinger og ytringer utenfor arbeidstid har betydning for arbeidsforholdet er i liten grad behandlet i juridisk teori, det har derfor vært nødvendig å se på rettspraksis.

1.5.1 Rettspraksis

Høyesterett har kun behandlet et fåtall saker på dette området, og det har derfor vært nødvendig å benytte en del underrettspraksis. De avgjørelsene som benyttes er i stor

⁴ Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet", *Det 38. nordiske Juristmøte 2008 s. 123-141*.

⁵ Maren Elvestad, "Ytringer og lojalitetsplikt i arbeidsforhold", *Arbeidsretten 03-04/2011*.

⁶ Henning Jakhelln, "Ytringsfrihet i arbeidsforhold", *TemaNord 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern s. 47-128*.

⁷ Torstein Ekchoff, *Rettskildelære*, Oslo 2001.

grad avgjørelser som omhandler oppsigelse og avskjed. Tema for fremstillingen er hvilke plikter et arbeidsforhold medfører for arbeidstaker utenfor arbeidssituasjon. Den rettspraksis som benyttes er med sikte på å få frem hvilke plikter som gjelder, og ikke om det i det konkrete tilfellet var grunnlag for en reaksjon overfor arbeidstaker. Videre benyttes noen avgjørelser i oppgaven som ikke omhandler handle- eller ytringsfrihet direkte. Avgjørelsene benyttes imidlertid som en illustrasjon, ettersom de berører oppgavens kjerneområde og gir grunnlag for generelle tolkninger.

Høyesterett

Høyesterettspraksis benyttes fordi avgjørelser fattet av Høyesterett både har argumentasjonsverdi og autoritetsvirkning. Det er bare høyesterettsavgjørelser som kan danne prejudikat. Med dette menes at dommens tolkningsresultat og andre prinsipper kan få virkning utover den konkrete sak, og således tas til inntekt ved vurdering i sak av tilsvarende art.

Den lokale arbeidsretten

I tillegg benyttes endel avgjørelser fra Den lokale arbeidsretten. Dette fordi Den lokale arbeidsretten i perioden 1977 til 1981 var første instans for avskjedssaker, og Arbeidsretten var andre og siste instans. Avgjørelser fattet av de lokale arbeidsrettene i denne perioden vil derfor kunne tillegges argumentasjonsverdi og en ikke ubetydelig autoritetsverdi.

Underrettspraksis

Videre har jeg benyttet dommer fra lagmannsretten og tingretten hvor avgjørelsens argumentasjonsverdi til en viss grad kan tas til inntekt. Underrettsdommer har som utgangspunkt liten selvstendig rettskildemessig verdi. Likevel kan et visst antall underrettsdommer som benytter samme argumenter ha rettskildev verdi, i alle fall dersom det ikke eksisterer prejudikat fra Høyesterett på området. Det finnes en del underrettspraksis som behandler grensen mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet, men store deler av disse er avsagt i tiden før Grunnloven § 100 ble styrket gjennom endringen i 2004 og Menneskerettsloven.

1.6 Begrepsavklaring

Arbeidstaker

Med arbeidstaker menes "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste" jf. lov om arbeidsmiljø 17 juni 2005 nr. 62 (heretter kalt "arbeidsmiljøloven" eller aml) § 1-8 første ledd. Som utgangspunkt kan det sies å foreligge et krav om et tilsetningsforhold. Det foreligger imidlertid ikke noe krav om formalisering, dette er understreket i forarbeidene til arbeidslovgivningen.⁸ Som arbeidstaker regnes ikke selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere. Heller ikke tillitsverv regnes som et ansettelsesforhold jf. blant annet Rt. 1995 s. 2018. Videre avgrenses det mot personer som er valgt, slik som stortingsrepresentanter, disse omfattes heller ikke av begrepet arbeidstaker. Arbeidstakerbegrepet i avhandlingen skiller ikke mellom offentlige og private arbeidstakere.

Arbeidsgiver

Med arbeidsgiver menes "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste" jf. aml. § 1-8 andre ledd.

Virksomhet

Det er ikke gitt noen legaldefinisjon av begrepet "virksomhet" verken i arbeidsmiljøloven eller i ferieloven. I denne avhandlingen benyttes begrepet "virksomhet" om private bedrifter, offentlig organ og offentlig foretak.

Handlingsfrihet

Dette er et vidt begrep som kan benyttes som en samle betegnelse for både handlinger og ytringer. Med handlinger menes i avhandlingen både fysiske- og språklige handlinger, og unnlatelse av å handle. Med andre ord arbeidstakers rett til å foreta seg og gi uttrykk for det vedkommende måtte ønske, så fremt det ikke er lovlige begrensninger som eksempelvis følger av straffeloven.

⁸ Forarbeidene til arbeidervernloven, Ot.prp. nr. 31 (1935) s. 12, dette er senere fulgt opp i Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102.

Ytringsfrihet

Med ytringsfrihet menes retten til fritt å kunne ytre sine meninger, motta og meddele informasjon og retten til å forholde seg taus. Begrepet "ytringsfrihet" benyttes i denne avhandlingen om frihet til å ytre meninger og meddele informasjon.

Lojalitetsplikt

Med lojalitetsplikt menes partenes plikt til å ivareta motpartens interesser og opptre på en måte som ikke påfører motparten unødvendige eller urimelige skader eller ulemper, eller fare for slik skade eller ulempe. Det er vanlig å benytte begrepet "lojalitetsplikt" i offentlige arbeidsforhold og "troskapsplikt" i private, men det er lagt til grunn at de forskjellige terminologiene ikke innebærer noen realitetsforskjell.⁹ I den videre fremstillingen vil jeg benytte begrepet lojalitetsplikt både ved omtale av offentlige og private arbeidstakere.

Utenfor arbeidstid

I fremstillingen tas det utgangspunkt i handlinger foretatt av arbeidstaker utenfor arbeidstid. Med "utenfor arbeidstid" menes her tidsrommet arbeidstaker ikke er til arbeidsgivers disposisjon, det vil si arbeidstakers "fritid".

1.7 Videre fremstillingsmåte

Avhandlingens problemstilling er om handlinger og ytringer arbeidstaker foretar utenfor arbeidstid kan få betydning for arbeidsforholdet. Den videre fremstillingen vil skje på følgende måte.

I kapittel 2 behandles den alminnelige handlefrihet. Hovedvekten vil være på fremstilling og vurdering av ytringsfrihet.

I kapittel 3 gis det en fremstilling og vurdering av de arbeidsrettslige grunnlag som kan begrense arbeidstakers handlefrihet, som arbeidsavtalen, reglementer og retningslinjer, og styringsretten.

⁹ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle delen*, Bergen 2013 s. 128.

I kapittel 4 fremstilles og vurderes lojalitetsplikten som en særskilt begrensning i arbeidstakers frihet.

I kapittel 5 vurderes noen grensetilfeller av forhold utenfor arbeidstid, som kan få betydning for arbeidsforholdet. Dette gjøres på bakgrunn av vurderingsmomenter som tidligere i oppgaven har vist seg å ha betydning.

I kapittel 6 gis det en fremstilling av hvilke sanksjonsmuligheter arbeidsgiver har dersom arbeidstaker bryter lojalitetsplikten.

I kapittel 7 gis en konklusjon og avsluttende bemerkninger.

2 Arbeidstakers handlefrihet

I dette kapitlet vil jeg behandle arbeidstakers handlefrihet, med fokus på ytringsfrihet som en særlig form for handlefrihet.

2.1 Handlefrihet

Individer har etter den alminnelige handlefrihet krav på fri utfoldelse overalt hvor rettsorden ikke har innført begrensninger.¹⁰ Dette er et hovedprinsipp i vår rett.¹¹ Det følger av Grunnloven § 102 at enhver har rett til privatliv, bestemmelsen bygger på EMK art. 8, og gir arbeidstaker som alle andre krav på privatliv. Og det å ha privatliv betyr det samme som å ha handlefrihet. I Rt. 1959 s. 900 uttalte Høyesterett at den enkelte arbeidstaker "i alminnelighet har fri rådighet over sin fritid". Saken gjaldt i forhold til å påta seg ekstra arbeid, men dette utgangspunkt kan anses å gjelde generelt. Arbeidsgiver kan som utgangspunkt etter dette ikke gjøre begrensninger i arbeidstakers fritid.

2.2 Ytringsfrihet

Friheten til å ytre seg om det som er ønskelig kan ses på som et utslag av den alminnelige handlefrihet.¹² Arbeidstaker har som alle andre en slik alminnelig frihet. Ønsker arbeidsgiver lovlig begrense denne friheten må det foreligge et rettsgrunnlag for inngrep.¹³ Ytringsfriheten er av grunnleggende individuell og samfunnsmessig betydning,¹⁴ fordi bestemmelsen sikrer menneskers grunnleggende rettigheter i et demokratisk samfunn. Dersom mennesker ikke får ha sine egne tanker, eller blir nektet retten til å formulere seg fritt, eller til å motta meninger og informasjon fra andre, vil samfunnet blir skadelidende.¹⁵ Dette fordi samfunnet da ikke lengre kan anses å være demokratisk, ettersom grunntanken i et demokratisk samfunn er at alle har rett til å

¹⁰ Lilleholt (red.) Knophs *oversikt over Norges rett*, Oslo 2013 s. 97.

¹¹ Lilleholt (red.) Knophs *Oversikt over Norges rett*, Oslo 2013 s. 97.

¹² Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet" s. 124.

¹³ Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet. rettslige bånd eller gyldne lenker?" s. 5.

¹⁴ Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, Bergen 2013 s. 237.

¹⁵ Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, Bergen 2013 s. 238.

bidra med ideer til eget og fellesskapets beste.¹⁶ Ytringsfrihet omfatter kun arbeidstakers egne ytringer.¹⁷

De sentrale ytringsfrihetsbestemmelsene er Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon 21 mai. nr. 30 1999 (heretter EMK) art. 10. Disse vil bli fremstilt i det følgende.

2.2.1 Hensyn bak reglene om ytringsfrihet

Formålene og hensynet bak ytringsfriheten skal ivareta både samfunnets og det enkelte individs interesser. Ytringsfriheten skal ivareta enhver rett til selvutfoldelse, uten frykt for represalier. På den andre siden står hensynet til samfunnets interesser.

2.2.2 Ytringsfrihet etter grunnloven § 100

I nasjonal rett følger ytringsfriheten av Grunnloven § 100. Bestemmelsen omfatter retten til informasjonsfrihet, meddelelsesfrihet, retten til å forholde seg taus, demonstrasjonsfrihet, offentlighetsprinsippet, og til en viss grad krav på å få ytre seg gjennom andres kommunikasjonsfasiliteter.¹⁸ I tillegg oppstiller bestemmelsen et infrastrukturkrav til staten, noe som innebærer en plikt for staten til aktivt å medvirke til at individer og grupper får den ytringsmuligheten de har krav på.¹⁹ I 2004 ble Grunnloven § 100 endret, endringen skal etter forarbeidene ha medført en styrking av arbeidstakers vern.²⁰

Det følger av Grl. § 100 første ledd "ytringsfrihet bør finde sted". En naturlig språklig forståelse av dette er at ytringsfrihet skal være hovedregelen og det alminnelige utgangspunktet. Av andre ledd fremgår det strenge vilkår for å kunne gjøre inngrep i ytringsfriheten, og inngrep må være forsvarlig med hensyn til ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken. Videre, i tredje ledd, settes det ytterligere og strengere vilkår for inngrep i den politiske ytringsfriheten. I tredje ledd følger det at

¹⁶ Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, Bergen 2013 s. 238.

¹⁷ Maren Elvestad, "Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold", 2011 s. 133.

¹⁸ Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet" s. 123.

¹⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 33.

²⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

ytringsfriheten tilfaller alle mennesker uansett statsborgerskap, både fysiske og juridiske personer, dette ved at uttrykket "enhver" benyttes. Etter forarbeidene gjelder dette hele paragrafen, og ikke bare det enkelte ledd.²¹ Det er to vilkår som må være oppfylt for at inngrep i ytringsfriheten skal være rettmessig etter andre ledd. Det er for det første et krav til forsvarlighet ved inngrep knyttet til hensynene bak ytringsfriheten. For det andre er det et vilkår, for å kunne gjøre inngrep i ytringsfriheten, at det må foretas en avveining mellom hensynene bak ytringsfriheten og nødvendigheten av inngrepet, og om inngrepet kan påføre noen skade eller forstyrrelse for de ytringsfriheten skal verne. Inngrep må etter forarbeidene være foreskrevet i lov.²² I fjerde ledd fremgår det et forbud mot forhåndssensurering. Med "forhåndssensurering" menes enhver rett til å ytre seg fritt uten at andre skal ha anledning til på forhånd å endre det som opprinnelig var ment skulle ytres. Eksempler på dette i avhandlingens sammenheng vil være dersom arbeidsgiver på forhånd skal godkjenne det som arbeidstaker skriver i sosiale medier.

Grl. § 100 oppstiller ingen krav til måten ytringer fremmes på.

Alle mennesker har som utgangspunkt etter Grl. § 100 en stor grad av ytringsfrihet, og dersom noen ønsker å gjøre begrensninger i ytringsfriheten kreves det et særskilt grunnlag. Spørsmålet er derfor hvilke begrensninger som kan gjøres i ansattes ytringsfrihet, og da spesielt knyttet til ytringer utenfor arbeidstid.

2.2.3 EMK art. 10

I EMK er det tre bestemmelser som omhandler ytringsfrihet. EMK art. 9 omfatter tanke-, samvittighet- og religionsfrihet, herunder retten til å gi uttrykk for dette. Ytringsfrihet i tradisjonell form fremgår av art. 10. Art. 11 omhandler forsamlings- og foreningsfrihet. Bestemmelsene i EMK omfatter friheter som alle kommer til uttrykk i Grl § 100. I det følgende vil fremstillingen omhandle EMK art. 10, som er hovedregelen for ytringsfrihet etter konvensjon.

²¹ NOU 1999:27 s. 331.

²² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

Gjennom inkorporering av FNs menneskerettigheter i norsk lov er konvensjonen gitt forrang foran norsk rett ved motstrid jf. menneskerettsloven § 3. Konvensjonens art. 10 har således fått betydning for norske ansattes anledning til å ytre seg fritt.

I EMK art. 10 fremgår det "enhver har rett til ytringsfrihet". Ytringsfriheten tilfaller etter dette alle mennesker, både private og juridiske personer. Bestemmelsen gir enhver rett til å ha meninger, motta og meddele informasjon uten statlig innblanding. Likevel er det nødvendig med en viss begrensning av ytringsfriheten, ettersom den som ytrer seg kan volde skade på samfunnet eller andre.²³ I avhandlingens sammenheng vil "andre" kunne være arbeidsgiver, arbeidskollegaer, kunder eller samarbeidspartnere. Det vil derfor være nødvendig med begrensninger i ytringsfriheten gjennom lovlige inngrep. Etter art. 1 er staten et pliktsubjekt etter konvensjon, offentlige ansatte er således vernet av bestemmelsen. EMD har lagt til grunn at også ansatte i private virksomheter kan påberope seg ytringsfrihet etter art. 10.²⁴

Vilkårene for inngrep i ytringsfriheten fremgår av andre ledd, og det er to kumulative vilkår for inngrep i ytringsfriheten. Det må for det første være foreskrevet i lov og for det andre må det være nødvendig i et demokratisk samfunn.

Etter dette må inngrep i ytringsfriheten ha grunnlag i nasjonal lovgivning. Begrepet lov omfatter både skrevne og uskrevne rettsregler. Reglene må etter rettspraksis være tilgjengelige og tilstrekkelig presist formulert.²⁵ Dette fordi arbeidstaker i rimelig utstrekning skal kunne forutberegne konsekvensene av sine handlinger.

Videre må det være "nødvendig i et demokratisk samfunn". I "nødvendig" ligger at det aktuelle inngrepet må være mer enn ønskelig, men det er likevel ikke noe krav om absolutt nødvendighet. Etter rettspraksis må det foreligge "a pressing social need".²⁶ Dette er et strengt vilkår, og innskrenkning i ytringsfriheten må derfor være strengt nødvendig. I tillegg må det være en sammenheng mellom ytringen og reaksjonen. Inngrepet må ivareta et legitimt formål som veier tyngre enn ytringsfriheten.

²³ Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, Bergen 2013 s. 243.

²⁴ Balenovic v. Croatia s. 25.

²⁵ Sunday times v. The United Kingdom (avsnitt 47) og (avsnitt 49).

²⁶ Bergens tidende and Others v. Norway (avsnitt 48).

Lojalitetsplikten og arbeidsgivers interesser er begge legitime hensyn. Brudd på lojalitetsplikten kan blant annet svekke arbeidsgivers omdømme eller skape uorden på arbeidsplassen, og inngrep i arbeidstakers yringsfrihet kan således forsvares i enkelte tilfeller. Ved inngrep i arbeidstakers yringsfriheten må hensynet til yringsfrihet veies mot hensynet til arbeidsgivers interesser. Det skal tungtveiende grunner til for at inngrep knyttet til arbeidstakers fritid kan anses som rettmessig.

2.3 Arbeidstakers yringsfrihet utenfor arbeidstid

Yringsfrihetskommisjonen anså det ikke hensiktsmessig med særlige regler om ansattes yringsfrihet.²⁷ Ansatte er på lik linje med alle andre individer beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om yringsfrihet i Grunnloven § 100, noe som følger av ordlyden "enhver". Dette har også kommet til uttrykk i forarbeidene.²⁸ Endringen av Grunnloven § 100 har medført en styrking av ansattes yringsfrihet.²⁹

Ansatte er gjennom bestemmelsen beskyttet mot inngrep i yringsfriheten fra offentlige myndigheter og i betydelig utstrekning også fra private.³⁰ Det er imidlertid lagt til grunn i forarbeidene at arbeidstakers yringsfrihet kan underlegges begrensninger av hensyn til lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver.³¹

Av forarbeidene følger det at inngrep i yringsfriheten bare kan skje på de vilkår som fremgår av grunnlovsbestemmelsen.³² Når det gjelder vilkårene for inngrep etter Grl. § 100 vises det til tidligere redegjørelse under punkt 2.2.2.

Lojalitetsprinsippet gir ikke arbeidsgiver en generell rett til å regulere arbeidstakers yringsfrihet, særlig ikke utenfor arbeidstid. Arbeidstakers yringsfrihet utenfor arbeidstid, må anses som et sterkt vernet område. Arbeidstaker har i alminnelighet fri rådighet over sin fritid,³³ og den ansatte må således kunne ytre seg om det

²⁷ NOU 1999:27 s. 170.

²⁸ NOU 1999:27 s.170, St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100.

²⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

³⁰ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100.

³¹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100.

³² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13.

³³ Rt. 1959 s. 900.

vedkommende måtte ønske. Et sikkert utgangspunkt er at arbeidstakers forhold utenfor arbeidstid er arbeidsgiver uvedkommen.³⁴ Det skal mye til før arbeidsgiver rettmessig kan gjøre inngrep knyttet til forhold på arbeidstakers fritid. Men det kan likevel være momenter som i enkelte tilfeller vil medføre at forhold utenfor arbeidstid kan anses å ha en sammenheng eller betydning for arbeidsforholdet, og således føre til at den ansatte på fritiden kan måtte avstå fra visse ytringer og handlinger. Lojalitetsplikten kan etter forarbeidene sette begrensinger for hvor frie arbeidstakers ytringer kan være.³⁵ Begrensingene kan også omfatte ytringer på arbeidstakers fritid. Jeg vil i kapittel 4 redegjøre for hvilke momenter som kan være avgjørende i en vurdering knyttet til om forhold på fritiden kan anses å være i strid med virksomhetens interesser. Spørsmålet om ytringer er illojale avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Og det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet.³⁶

Utgangspunktet vil således være at dersom ytringene ikke skader arbeidsgivers interesser vil det ikke være grunnlag for arbeidsgiver til å reagere.³⁷ Det vil med andre ord ikke være brudd på et lojalitetsprinsipp.

2.4 Arbeidstakers politiske ytringsfrihet

Grunnloven § 100 tredje ledd oppstiller et særlig sterkt vern for inngrep i "Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand". Bestemmelsen skal etter forarbeidene favne vidt, og den omfatter alle tema av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art som har allmenn interesse.³⁸ Videre skal vernet omfatte både rene meningsytringer og påstander om eller redegjørelser for fakta, så langt det omtales i en debatt. Arbeidstakers politiske ytringsfrihet er således sterkt vernet.

For å kunne gjøre inngrep i den politiske ytringsfrihet krever det derfor et relevant rettslig grunnlag og grensen for ytringsfriheten må være klart definert.³⁹ Med dette

³⁴ Rt. 1959 s. 900 (s. 901).

³⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15.

³⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15.

³⁷ Kyrre Eggen "Ansattes ytringsfrihet" s. 125.

³⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 14.

³⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.14.

menes at det må foreligge et klarhetskrav ved formulering av grensene for ytringsfrihet. Dette for å bevare bestemmelsens forutberegnelighet, og for å motvirke at det tas skjønnsmessige avgjørelser.

I utgangspunktet må det rettslige grunnlaget være skrevet i lov, men bestemmelsen utelukker likevel ikke inngrep som følger av ulovfestet rett, herunder den ulovfestede lojalitetsplikt.⁴⁰ Lojalitetsplikten utgjør etter forarbeidene en lovlig begrensning i arbeidstakers ytringsfrihet.⁴¹ Stortinget har uttalt ”det må anses som fullt forsvarlig vurdert opp mot ytringsfrihetens begrunnelse, å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom den ansatte og arbeidsgiver”, og det kan derfor være grunnlag for å begrense den ansattes mulighet til å fremsette offentlige ytringer.⁴²

Arbeidstakers politiske ytringsfrihet står meget sterkt, og det vil i utgangspunktet ikke være anledning for arbeidsgiver å hevde at arbeidstakers politiske aktivitet utenfor arbeidstid er et brudd på arbeidstakers plikter. Dette gjelder uansett hvor ekstreme disse holdningene måtte være. De øvrige ansattes manglende forståelse eller forakt for disse meninger kan heller ikke begrunne inngrep i den politiske ytringsfrihet. Dette kan tolkes fra Sporveisdommen.⁴³ Høyesterett la her til grunn at det ikke var de ekstreme politiske meningene som var grunnlaget for at de to sporveisansatte kunne kreves fjernet fra arbeidsplassen, men deres klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kollegaer. Selv om de to sporveisansattes holdninger var meget ekstreme, var ikke dette i seg selv begrunnelse nok for at de kunne kreves fjernet fra arbeidsplassen.

Utgangspunktet må således være at det skal mye til før arbeidsgiver kan anse en politisk handling eller ytring utenfor arbeidstid som et brudd på arbeidstakers plikter. Eggen mener det likevel kan reises spørsmål ved om tilfeller av grove utilbørlige ytringer kan få betydning for arbeidsforholdet.⁴⁴ Dette vil bli drøftet under punkt 5.3.

⁴⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 14.

⁴¹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

⁴² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

⁴³ Rt. 1979 s. 770.

⁴⁴ Kyrre Eggen ”Ansattes ytringsfrihet” s. 125.

2.5 Arbeidstakers plikter

Det er ovenfor redegjort for arbeidstakers handle- og ytringsfrihet, og vilkårene for inngrep i disse rettighetene. Dersom en handling eller uttalelse utenfor arbeidstid skal anses som brudd på arbeidstakers plikter, er det hensiktsmessig med en redegjørelse for hvilke plikter som kan føre til en begrensning i den alminnelige handlefrihet.

Arbeidstakers plikter reguleres blant annet gjennom arbeidskontrakt, reglementer og retningslinjer, styringsrett, lojalitetsplikt, og eventuell overenskomst mellom partene.

Utgangspunktet for arbeidstakers plikter fremkommer gjennom innholdet i disse rettsgrunnlagene, og arbeidsgiver gis etter dette grunnlag for å påberope brudd på arbeidstakers plikter. Det vil i det følgende bli redegjort for hvilke arbeidsrettslige begrensninger som kan utledes av arbeidsforholdet.

3 Begrensninger i arbeidstakers handlefrihet som følge av arbeidsforholdet

Det vil i dette kapitlet bli gitt en fremstilling av hvilke arbeidsrettslige grunnlag som kan begrense arbeidstakers handlefrihet. Begrensningene er av ulik karakter. Den ene begrensningen knytter seg til arbeidsavtalen og den lojalitetsplikten som følger av denne (punkt 3.1). Et annet grunnlag er begrensninger som følger av reglement eller andre krav til stillingen, eller på grunn av pålegg fra arbeidsgivers side med grunnlag i styringsretten (punkt 3.2 og 3.3).

3.1 Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen skal regulere de vesentlige forholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsavtalen skal som hovedregel inngås skriftlig jf. aml. § 14-5. Dette betyr imidlertid ikke at en muntlig arbeidsavtale er ugyldig, ettersom skriftlighet ikke er et formkrav for gyldighet.⁴⁵ Ved inngåelse av arbeidsavtalen etableres det et arbeidsforhold. Etableringen av arbeidsforholdet medfører at arbeidstaker pålegges lydighetsplikt, arbeidsplikt og lojalitetsplikt.

Gjennom ansettelsesforholdet har arbeidstaker påtatt seg en plikt til å oppfylle arbeidsavtalen, og denne plikten kan tenkes å innskrenke arbeidstakers handlefrihet.⁴⁶ Etablering av et arbeidsforhold skjer i en totrinnsprosess. Først inngås det en arbeidsavtale og det neste steget er vanligvis tiltredelse av arbeidsforholdet. Arbeidstaker har som utgangspunkt ingen plikt overfor arbeidsgiver før arbeidsavtalen inngås, men etter inngåelsen av arbeidsavtalen oppstår det plikter i relasjon til arbeidsgiver og ytterligere plikter etter tiltredelse. Det følger imidlertid av juridisk teori at også før tiltredelse kan arbeidstaker være bundet av sine plikter i forhold til arbeidsgiver, etter alminnelig kontraktsrettslige regler.⁴⁷ En konsekvens av dette er at arbeidstaker i tidsrommet etter inngåelse, men før tiltredelse, vil være bundet av lojalitetsplikten.

⁴⁵ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 235.

⁴⁶ Kyrre Eggen, *Ansattes yringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker*, 2004 s. 5.

⁴⁷ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 222.

Det er i stor grad opp til partene å avtale hva som skal stå i arbeidsavtalen, ettersom det er avtalefrihet på området. Arbeidsavtalen kan imidlertid ikke inneholde bestemmelser som vil være mindre gunstig for arbeidstaker enn de rettigheter som følger av loven, jf. aml. § 1-9. Et spørsmål som oppstår i denne forbindelsen er om arbeidstaker kan avtale seg bort fra handlefrihet, og da særlig ytringsfrihet. Gjennom å akseptere taushetsklausuler knyttet til arbeidsgivers virksomhet, frasier arbeidstaker seg retten til å uttale seg om forhold som er omfattet av taushetsplikten. Dette må til en viss grad anses som en lovlig begrensning, men det vil bero på en vurdering av behovet for taushet hvor langt plikten skal gå. Slike inngrep kommer sjeldent i konflikt med arbeidstakers rett til å på fritiden uttrykke seg om forhold som ikke har direkte betydning for arbeidsforholdet.

3.2 Reglement og retningslinjer

En arbeidsavtale inneholder ofte et arbeidsreglement. Etter aml. § 14-16 skal i utgangspunktet alle arbeidsgivere som sysselsetter flere enn 10 arbeidstakere, foruten arbeidstakere som har en ledende eller kontrollerende stilling, ha et arbeidsreglement. Arbeidsreglementet skal etter forarbeidene blant annet omfatte ordensregler.⁴⁸ Ordensreglementet inneholder som oftest regler for opptreden og ytringer, men reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven, jf. aml. § 14-19 om arbeidsreglementets gyldighet. Det er også vanlig at virksomheter har egne etiske retningslinjer og en personalhåndbok.

I det følgende vil det bli vist hvordan etiske retningslinjer som følger av arbeidsforholdet kan begrense arbeidstaker handlefrihet utenfor arbeidstid.

Eksempelvis har staten etiske retningslinjer for statsansatte. Staten er valgt som eksempel fordi den sysselsetter flere tusen arbeidstakere, og berører derfor store deler av Norges arbeidstakere. Retningslinjene er også lett tilgjengelig. Det er også flere profesjoner som har egne etiske retningslinjer, i tillegg til at det kan være omfattet av statens etiske retningslinjer. Eksempelvis er statsansatte advokater bundet av både de advokatetiske retningslinjene og etiske retningslinjer for statsansatte. Det vil i det

⁴⁸ Innst. O. nr. 100 (2004-2005) s. 45.

følgende kort illustreres hvordan de etiske retningslinjene for statsansatte og advokatetiske retningslinjer kan ha betydning for arbeidstakers handlinger utenfor arbeidstid.

3.2.1 Etiske retningslinjer for statstjenesten

Statens etiske retningslinjer gjelder for alle statsansatte.⁴⁹ Disse retningslinjene berører ansattes yringsfrihet og handlefrihet. De ansatte skal etter punkt 1.2 ta "Hensynet til statens omdømme", ved å opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at ikke statens omdømme skades. I punkt 3.3 følger regler om "Ansattes yringsfrihet". Her fremgår det at ansatte i staten på lik linje med andre har yringsfrihet, med de begrensninger som følger av lojalitetsplikten. Retningslinjene som fremkommer her må oppfattes som en del av de ansattes plikter etter arbeidsavtalen, og brudd på de etiske retningslinjene kan være et moment som tillegges vekt ved vurdering av den ansattes skikkethet.⁵⁰

Vilkårene for oppsigelse og avskjed følger av loven, og kan således ikke avtales i reglementet eller retningslinjer.⁵¹ Det er likevel vanlig at arbeidsgiver i reglementer fastsetter mulige konsekvenser ved overtredelse av visse ordensregler. Høyesterett legger i praksis vekt på at dersom arbeidstaker på forhånd var klar over konsekvenser av handling gjennom reglementet, kan det lettere begrunne at handlingen var et brudd på arbeidstakers plikter.⁵² Det samme må kunne legges til grunn når det gjelder yringer. Dette viser at arbeidsreglement og etiske retningslinjer kan ha betydning for hvilke forventninger arbeidsgiver har til arbeidstakers handlemåte også utenfor arbeidstid.

3.2.2 De advokatetiske retningslinjer

De advokatetiske retningslinjene er ment å oppstille normer for god advokatskikk, når en advokat er på arbeid. Men retningslinjene kan også få anvendelse ved advokaters handlemåte utenfor arbeidstid. Dette følger av retningslinjenes punkt 1.3 andre

⁴⁹ Etiske retningslinjer for statstjenesten, revidert 26. april 2012.

⁵⁰ Etiske retningslinjer for statstjenesten, revidert 26.april 2012 s. 1.

⁵¹ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, Oslo 2013 s. 727.

⁵² Blant annet Rt. 2005 s. 518.

punktum, "Advokater må unngå en opptreden som er egnet til å skade standens og yrkets anseelse". I kommentarene er det uttrykt følgende, ekstrem språkbruk eller annen opptreden som er i strid med aksepterte normer i samfunnet vil også kunne være egnet til å skade standens eller yrkets anseelse. Det avgjørende er om advokaten i forbindelse med sin opptreden oppfattes "som advokat".⁵³ Det vil ikke alltid være et klart skille mellom en advokats fritid og arbeidstid, og således kan det skje en identifikasjonsforvirring i samfunnet, som kan innebære at en advokats opptreden kan anses å være i strid med de advokatetiske retningslinjene.

3.3 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er en ulovfestet rett som har utviklet seg gjennom rettspraksis og juridisk teori. Arbeidsgivers styringsrett er arbeidsgivers rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet jf. Rt. 2000 s. 1602 med flere. I dette ligger det en rett til å bestemme hvem som skal tilsettes, og beslutningsmyndighet knyttet til oppsigelse og avskjed av arbeidstaker.⁵⁴ Utgangspunktet er at styringsretten ligger hos arbeidsgiver eller bedriftsleder.⁵⁵ Styringsretten er likevel ikke ubegrenset, den er en "restkompetanse" som begrenses av lov, arbeidsavtale og eventuelle tariffavtale.⁵⁶ I tillegg er det lagt til grunn i nyere rettspraksis at styringsretten begrenses av mer allmenne saklighetsnormer.⁵⁷ Ved utøvelse av styringsretten stilles det visse krav til saksbehandlingen, og i tillegg må det foreligge et forsvarlig grunnlag for de avgjørelser som treffes. Avgjørelsene må heller ikke være vilkårlige eller basert på utenforliggende hensyn.⁵⁸ Dette innebærer at arbeidsgiver kun kan benytte styringsretten der det vil være saklig og relevant.

⁵³ <http://www.advokatforeningen.no/advokatetikk/god-advokatskikk/kommentarutgaven/innledning/13-advokatens-opptreden/> (dato 24.04.14).

⁵⁴ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, Oslo 2013 s. 110.

⁵⁵ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, Oslo 2013 s. 111.

⁵⁶ Rt. 2001 s. 418.

⁵⁷ Rt. 2001 s. 418 (s. 427).

⁵⁸ Rt. 2001 s. 418.

Hvem som kan ytre seg på vegne av virksomheten kan reguleres av arbeidsgiver i kraft av styringsretten.⁵⁹ En arbeidstaker kan med andre ord ikke komme med en uttalelse på vegne av virksomheten, hvis dette ikke er klarert av arbeidsgiver. Personer som har en fremtredende rolle i virksomheten må derfor være nøye med hvordan de uttrykker seg, dersom de skal gjøre dette som privatperson. For den ansattes egen del vil det være viktig å gi uttrykk for at dette er ytringer vedkommende gjør som privatperson og ikke i kraft av den stilling vedkommende har i virksomheten. I enkelte tilfeller kan det være utilstrekkelig å gi uttrykk for at ytringen er ment som en privat ytring. Dette fordi den ansattes relasjon til virksomheten er så fremtredende, og ytringen derfor kan tolkes dithen at den kommer fra virksomheten, til tross for presiseringen. Jeg vil komme tilbake til dette i punkt 4 og 5.

Arbeidsgiver kan gi noen instruksjoner eller retningslinjer knyttet til handlingsfriheten til den enkelte, eksempelvis alminnelige handlingsnormer som arbeidstaker må følge både i og utenfor arbeidstid.

Styringsretten er knyttet til arbeidstakers arbeidsplikt, arbeidsgivers styringsrett er i utgangspunktet en rett til å gjøre begrensninger ovenfor arbeidstaker i arbeidstiden. Dette medfører at arbeidsgivers styringsrett i liten grad kan gi grunnlag for å bestemme hva arbeidstaker foretar seg når vedkommende ikke er på arbeid.

Eggen mener styringsretten ikke gir noe generelt grunnlag for å kunne begrense arbeidstakers ytringsfrihet og handlefrihet utenfor arbeidstid, utover det som måtte være nødvendig for at arbeidstaker oppfyller sine forpliktelser på arbeidsplassen.⁶⁰ Jeg støtter meg til dette standpunkt, ettersom styringsretten som nevnt er arbeidsgivers rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet.

⁵⁹ Ot.prp. nr. 84 s. 16.

⁶⁰ Kyrre Eggen "Ansattes ytringsfrihet", s. 124.

4 Lojalitetsplikten

4.1 Rettslig grunnlag og begrensninger

For ansettelsesforhold gjelder et generelt prinsipp om gjensidig lojalitetsplikt, jf. Rt. 1990 s.607 "det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold".⁶¹ Lojalitetsplikten kan defineres som en positiv og negativ plikt. Den positive plikten innebærer en plikt for arbeidstaker til aktivt å fremme arbeidsgivers interesser. Den negative plikten innebærer en plikt for arbeidstaker til å ikke opptre på en måte som påfører skade eller ulempe.⁶² For den ansatte medfører dette at arbeidsgiver, etter rettspraksis og innenfor visse rammer, har krav på den ansattes lojalitet.⁶³

Det er tilsettingsforholdet som utløser et umiddelbart grunnlag for lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten medfører en plikt for arbeidstaker til å ivareta arbeidsgivers interesser, og til ikke å opptre på en måte som kan påføre unødig eller urimelig skade, eller ulempe, eller fare for slik skade eller ulempe. Det er lagt til grunn at lojalitetsplikten er en godtatt begrensning i arbeidstakers ytringsfrihet.⁶⁴ I mange tilfeller vil det ikke være problematisk at arbeidstaker er underlagt arbeidsgivers lojalitetsplikt. Men utenfor arbeidstid kan det noen ganger oppleves problematisk for arbeidstaker å forholde seg til lojalitetsplikten.

4.2 Hensynet bak lojalitetsplikten

Hensynet bak lojalitetsplikten er at et arbeidsforhold må være basert på tillit mellom partene dersom det skal fungere.⁶⁵

⁶¹ Rt. 1990 s. 607 (s. 614).

⁶² Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet" s. 130.

⁶³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 102.

⁶⁴ St. meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108.

⁶⁵ Arne Fanebust, *innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, Oslo 2013 s. 130.

4.2.1 Andre hensyn

Det er også andre disiplinære hensyn som gjøre seg gjeldende. En bedrift kan ikke ha ansatte som går rundt og snakker nedsettende om bedriften eller saboterer for driften, ettersom en slik opptreden kan skade bedriftens autoritet og anseelse. Videre er det forretningsmessige hensyn som gjør seg gjeldende. Dette innebærer at bedriftens medarbeidere ikke skal sette andre konkurrenter i posisjon til å få innsyn i produksjonshemmeligheter, eller andre forhold som er av betydning for bedriften i forhold til konkurrenter.

Et annet hensyn er identifikasjonshensynet. Det vil si at en arbeidstaker som har en sentral posisjon, eller er bedriftens ansikt utad, vil kunne sette virksomheten i et dårlig lys dersom vedkommende opptrer på en måte som kan være uheldig for omstendighetene. Ansatte i forvaltningsorganer som utøver offentlig myndighet eller er sekretariat for politiske ledere, kan ha en lojalitetsplikt som er begrunnet i hensynet til et demokratisk systems funksjon og legitimitet.⁶⁶

4.3 Hvem plikter arbeidstaker å være lojal overfor?

Det følger av forarbeidene en plikt for arbeidstaker til å opptre lojalt i forhold til den virksomhet vedkommende er ansatt i.⁶⁷ Fra dette kan det tolkes at arbeidstaker ikke i utgangspunktet har noen plikt til å være lojal overfor enkeltpersoner, som toppledere, mellomledere eller likestilte kollegaer. Lojalitetsplikten overfor virksomheten innebærer likevel, til en viss grad, en plikt for arbeidstaker til å være lojal mot de andre ansatte i virksomheten.⁶⁸ For ansatte i privat sektor innebærer dette i siste hånd lojalitet overfor virksomhetens eiere.⁶⁹ I offentlig sektor har arbeidstaker en lojalitetsplikt overfor den etat vedkommende arbeider for.⁷⁰

⁶⁶ NOU 1999:27 s. 129.

⁶⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) punkt 4.2.3 s. 16.

⁶⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) punkt 4.2.3 s. 16.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

⁷⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16.

4.4 Arbeidstakers lojalitetsplikten utenfor arbeidstid

Arbeidstaker må også utenfor arbeidstid forholde seg lojal til virksomheten. Dette innebærer en plikt for den ansatte til også på fritiden å ivareta virksomhetens interesser. Etske og moralske hensyn kan gjøre seg gjeldende for å begrense arbeidstakers anledning til å handle og ytre seg fritt på fritiden. Om arbeidsgivers anledning til å kontrollere arbeidstakers handlinger på fritiden har Høyesterett uttalt i Rt. 1959 s. 900 at den "enkelte arbeidstager i alminnelighet har full rådighet over sin fritid".⁷¹ Utgangspunktet etter dette må være at forhold utenfor arbeidstakers arbeidstid er arbeidsgiver uvedkommende.⁷² Høyesterett la videre til grunn at det arbeidstaker gjør på fritiden må ikke påvirke hans evne til å gjøre jobben sin, dette standpunkt må kunne tas til inntekt for andre typer forhold også. Eksempelvis dersom arbeidstaker fester hardt hver helg, og dette fører til at arbeidstaker hver mandag ikke evner å gjøre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte, da kan denne opptreden anses som illojal. Men dersom arbeidstakers manglende energi til å gjøre oppgavene sine skyldes at han er småbarnsfar, og har mange våkenetter vil ikke dette kunne kvalifiseres som illojalt på samme måte.

En særlig grunn for bedriften til å reagere, er dersom arbeidstakers forhold har umiddelbare konsekvenser for den ansattes mulighet til å utføre sine oppgaver.⁷³ Eksempelvis dersom en yrkessjåfør mister førerkortet på grunn av en trafikkforseelse, Den ansattes manglende førerkort kan således innebære at arbeidstaker ikke er i stand til å utføre sine plikter, ettersom en yrkessjåfør er avhengig av å ha førerkort for å utføre sitt arbeid. Dersom inndragningen er langvarig og vedkommende ikke kan settes til annet arbeid i mellomtiden, kan et slikt tilfelle føre til brudd på arbeidsplikten, som igjen føre til oppsigelse.⁷⁴ Også forhold som ikke har betydning for arbeidstakers utførelse av sine plikter, kan føre til brudd på lojalitetsplikten.⁷⁵ Dette kan for eksempel være forhold

⁷¹ Rt 1959 s. 900 (s. 901).

⁷² Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 275.

⁷³ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 277.

⁷⁴ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 277.

⁷⁵ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 275.

som har betydning ved vurdering av om arbeidstaker fortsatt er skikket for sin stilling.⁷⁶ I oppgavens punkt 5 vil det blant annet bli redegjort for ulike forhold ved arbeidstaker som ikke knytter seg til arbeidstakers evne eller mulighet til å utføre sine arbeidsoppgaver, men som likevel kan være et brudd på arbeidstakers plikter, og således anses illojalt.

Lojalitetsplikten gir ikke arbeidsgiver noen generell kompetanse til å regulere ansattes ytringer. Det er kun ytringer som på en illojal måte skader arbeidsgivers interesser som rammes av lojalitetsplikten.⁷⁷ Forholdet må være av betydning for virksomheten, dersom arbeidsgiver skal kunne påberope seg et brudd på arbeidstakers plikter.⁷⁸

4.5 Vurdering av lojalitetsprinsippet

Ved vurdering knyttet til en arbeidstakers handling kan anses illojal, må det etter rettspraksis og juridisk teori foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering.

Helhetsvurderingen må foretas på bakgrunn av handlingen, og være knyttet til arbeidstakers stilling og virksomhetens interesser. Det er en rekke momenter som inngår i en slik vurdering. De sentrale momentene er handlingens skadepotensial, hvorvidt handlingen kan identifiseres med arbeidsgiver, arbeidstakers stilling og handlingens motiv.

De momenter som blir presentert i det følgende er ikke ment å være en uttømmende liste, også andre momenter kan være av betydning. De vurderingsmomenter som presenteres i det følgende bygger på rettskilder som for det meste omhandler arbeidstakers ytringsfrihet, men det legges til grunn at de samme vurderingsmomentene kan anvendes for fysiske handlinger. Disse ovennevnte momentene vil bli fremstilt og vurdert i det følgende. De vil være vinklet mot forhold utenfor arbeidstid, og praksis knyttet opp til oppsigelse og avskjed benyttes for å illustrere arbeidstakers plikter. Noen av avgjørelsene som benyttes gjelder til dels ytrings- og handlefrihet i arbeidstid, disse benyttes ettersom det kan trekkes ut generelle prinsipper som kan være relevant også utenfor arbeidstid.

⁷⁶ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 275.

⁷⁷ Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?" 2004 s. 6.

⁷⁸ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforholdet*", Oslo 2001 s. 275.

4.5.1 Skadepotensialet

Et av de mest sentrale momentene i lojalitetsvurderingen er hvorvidt arbeidstakers handlinger har medført skade på arbeidsgivers interesser. Etter forarbeidene er det et minstekrav at den illojale ytringen har ført til "påviselig skade eller påviselig kan skade arbeidsgiver interesser på en unødvendig måte".⁷⁹ Det samme er lagt til grunn i juridisk litteratur.⁸⁰ Imidlertid mener Eggen det er tilstrekkelig med risiko for skade, ved vurderingen knyttet til om en handling er illojal eller ikke. Vurderingen bør relateres til handlingen som sådan, og ikke til handlingens konsekvens som kan være tilfeldig.⁸¹ Jeg er enig i dette standpunkt, ettersom arbeidstaker ved å handle hadde en motivasjon og intensjon med sin handling. Videre mener Eggen at bare bagatellmessig risiko for skade, ikke kan anses som illojalt. Bevisbyrden for om en handling skader eller kan skade virksomheten påhviler arbeidsgiver.⁸²

I rettspraksis legges det en betydelig vekt på ytringers skadeevne, når det skal vurderes hvorvidt en handling eller ytring er illojal.⁸³ Lagmannsretten har uttalt følgende "Som et utgangspunkt bør bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødig måte anses som illojalt".⁸⁴ Det lagmannsretten la til grunn her må anses for å være en riktig tolkning av skadekravet. Skadekravet kan også være oppfylt dersom arbeidstakers handlinger ikke direkte skader virksomheten, men handlingen kan påvirke samarbeidsmiljøet. Dette var et av de avgjørende momentene i Rt. 1979 s. 770 og Rt. 1982 s. 1729. Jeg vil komme tilbake til innholdet i disse avgjørelsene i kapittel 5. En handling eller en ytring kan ut fra dette ikke anses som illojal dersom den ikke fører til noen skade, eller kan skade arbeidsgivers interesser.

⁷⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.110 bokstav h.

⁸⁰ Kyrre Eggen "Ansattes ytringsfrihed" s. 131.

⁸¹ Kyrre Eggen "Ansattes ytringsfrihed" s. 131.

⁸² St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110-111.

⁸³ Blant annet LH-2011-81291.

⁸⁴ LH-2011-81291, punkt 3.

4.5.2 Arbeidstakers stilling

Det kan stilles spørsmål ved om lojalitetsplikten varierer etter hvilken stilling og posisjon arbeidstaker har. Kreves det like høy grad av lojalitet fra en sjef som fra en underordnet.

Uansett hvilken stilling arbeidstaker innehar, er vedkommende forpliktet til å opptre lojalt overfor arbeidsgivers interesser og avstå fra å skade disse interessene, samt arbeidsgivers omdømme.⁸⁵ Ut fra dette og tidligere redegjørelse kan det se ut til at det ikke stilles noe strengere krav til lojalitet ut fra hvilken stilling arbeidstaker innehar. Ved en konkret vurdering av arbeidstakers lojalitet vil det imidlertid være et sentralt moment å vurdere lojalitet knyttet til stilling. Dette fordi stillingen kan ha betydning for hvilke krav og forventinger som settes til vedkommende.

Om dette har Høyesterett uttalt at lojalitetsplikten kan sees på som en presisering av arbeidspliktens innhold, og det vil derfor kunne stilles strengere krav til arbeidstakere i ledende stillinger, enn til arbeidstakere i underordnede stillinger, jf. Rt. 1997 s. 1128. Saken gjaldt en administrerende direktør i et større aksjeselskap som hadde problemer med å betjene sin private gjeld, og arbeidsgiver var pålagt å gjennomføre lønnstrekk. Pålegget om lønnstrekk ble sendt den administrerende direktøren selv, men han videreformidlet imidlertid ikke brevet til lønningsavdelingen, og han underrettet heller ikke styret. Høyesterett bemerket at han derved "skaffet seg en uberettiget kreditt, og ... han... satte hensynet til egne økonomiske interesser foran selskapets interesser". Videre la Høyesterett stor vekt på den lojalitetskonflikten som administrerende direktør skapte for to av sine nærmeste underordnede, personalsjefen og økonomisjefen. De var på den ene siden klar over at lønnstrekket måtte foretas hvis selskapet skulle unngå problemer med offentlige myndigheter, men samtidig viste administrerende direktør, deres overordnede, gjennom sin handlemåte at han ikke ønsket trekk i sin lønn. Administrerende direktørs opptreden i denne situasjonen kunne også hatt meget uheldige signaleffekter overfor de ansatte generelt. Aksjeselskapet var meget fornøyd med det arbeidet som arbeidstaker hadde gjennomført den tiden han hadde vært ansatt der, men de mente det måtte forventes en større grad av lojalitet fra en administrerende

⁸⁵ Maren Elvestad, "Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold", 2011 s. 132.

direktør. Høyesterett var enig i dette, de uttalte følgende "Selv om bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakers stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder".⁸⁶

Avgjørelsen viser at Høyesterett tillegger arbeidstaker stilling vekt. I juridisk teori er det enighet om at arbeidstakers posisjon og stilling er avgjørende for graden av ytringsfrihet.⁸⁷

Rettspraksis og juridisk teori synes etter dette å mene at arbeidstakers stilling er et moment som bør tillegges vekt i lojalitetsvurderingen.

Et eksempel fra EMD hvor forhold på fritiden fikk betydning for arbeidsforholdet er *Pay v. UK*.⁸⁸ Saken gjaldt tilsynsføreren mr. Pay. Etter tips fra politiet fikk arbeidsgiver vite at mr. Pay på fritiden holdt forestillinger i hedonist og fetisj klubber, han var også direktør i et selskap som solgte produkter i tilknytning til "bondage og sadomasochism". I tillegg var det flere fotografier av mr. Pay sammen med halv nakne kvinner tilgjengelig på internett.

Selv om mr. Pay var en respektert arbeidstaker i kriminalomsorgen, mente arbeidsgiver at hans aktiviteter på fritiden ikke var forenelige med hans profesjonelle plikter, særlig fordi han arbeidet med seksualforbrytere. Mr. Pay var imidlertid uenig og ønsket ikke å avslutte fritidsaktiviteten, og han ble derfor avskjediget.

Mr. Pay hevdet etter dette at avskjedigelsen var urettmessig. Saken ble behandlet av EMD, som kom til at avskjeden var rettmessig.

Det avgjørende synes å være at mr. Pay sine fritidsaktiviteter kunne svekke arbeidsgivers omdømme. Videre ble det lagt vekt på at han var tilsynsfører for dømte seksualforbrytere og det var viktig at han opprettholdt respekt for lovbrøyttere, og i tillegg var hans stilling avhengig av tillit i samfunnet generelt og overfor ofre for seksuelt misbruk.

⁸⁶ Rt.1997 s. 1128 (s. 1133).

⁸⁷ Maren Elvestad, *Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold* s. 136-137, Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del* s. 131, Kyrre Eggen, "Ansattes ytringsfrihet" s. 133.

⁸⁸ *Pay v. United Kindom*.

Avgjørelsen viser at arbeidstakers stilling kan ha betydning for hvilke forventninger arbeidsgiver kan stille til arbeidstaker.

4.5.3 Identifikasjonsfare

Dersom arbeidstaker har en fremtredende rolle i virksomheten, vil vedkommende lettere kunne oppfattes som virksomhetens "ansikt utad".⁸⁹ I slike situasjoner kan det oppstå usikkerhet rundt hvem som har fremmet ytringen, om det er arbeidstaker på vegne av seg selv, eller på vegne av virksomheten. I noen tilfeller kan det være tilstrekkelig at arbeidstaker gir uttrykk for at ytringene er basert på personlige synspunkter, men i andre tilfeller vil det ikke være tilstrekkelig fordi stillingen eller posisjonen er så sentral i virksomheten. I slike tilfeller kan en uttalelse eller handling medfører fare for identifikasjon, og dette kan igjen innebære en plikt for den ansatte til å avstå fra handlingen. Dersom vedkommende opptrer på en uheldig måte, kan det være fare for at dette kan "slå tilbake" på virksomheten, i slike tilfeller kan også arbeidsgiver måtte ta konsekvensen av arbeidstakers opptreden.⁹⁰ Selv ytringer og handlinger utenfor arbeidstid kan slå tilbake på arbeidsgiver, ved at handlingen enten assosieres med virksomheten, eller dersom handlingen er uheldig for den stilling vedkommende arbeidstaker har i virksomheten.

Identifikasjonsfare kan også gjøre seg gjeldende når det er tale om virksomhetens grunnleggende verdier. Både private og offentlige virksomheter har grunnverdier for sin virksomhet, og noen stillinger kan være særlig knyttet til disse grunnverdiene. De som er ansatt i slike stillinger kan få sin ytringsfrihet begrenset på denne måten.⁹¹ Dette vil eksempelvis være tilfellet for en kristelig skole, da lærerne der må forholde seg lojalt til skolens grunnverdier også utenfor arbeidstid. Dette kan medføre en plikt for læreren ved noen anledninger til å avstå fra offentlig å gi uttrykk for religiøse ytringer, som er i strid med den forpliktelse vedkommende har til skolens grunnsyn. Begrensningene i ytringsfriheten vil selvfølgelig være større når læreren er på arbeid enn når vedkommende har fri. Ettersom læreren i undervisningssammenheng vil ha en større

⁸⁹ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, Oslo 2011 s. 131.

⁹⁰ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, Oslo s. 131.

⁹¹ Henning Jakhelln, *"Ytringsfrihet i arbeidsforhold"*, 2004 s. 28.

påvirkningskraft på sine elever, enn vedkommende har utenfor skolen. Utenfor skolen vil handlefriheten være begrenset av hensynet til skolens omdømme og omgivelsenes tillit til lærerens skikkethet.⁹²

Dette viser at identifikasjonsfare er et sterkt hensyn som kan komme til anvendelse både i privat og offentlig sektor. Identifikasjonshensynet kan også gjøre seg gjeldende for mange forskjellige stillinger.

4.5.4 Arbeidstakers motivasjon for handlingen

Hva som var formålet med handlingen kan tillegges vekt i vurderingen knyttet til arbeidstakers pliktbrudd. Dette gjelder både i forhold til om handlingen særlig har til formål å skade arbeidsgiver, slike handlinger kan anses for å være et pliktbrudd fra arbeidstakers side. Og handlinger hvor arbeidstaker ønsker å fremme personlige synspunkter. Slike handlinger kan i noen tilfeller anses illojale, men det vil også være andre momenter her som kan være av betydning. Eksempelvis dersom en arbeidstaker har skrevet støtende uttalelser som skader virksomheten på Facebook-siden sin, kan en slik handling anses som et brudd på arbeidstakers plikter. Men dersom den ansatte ikke var kjent med hvordan Facebook fungerer og hvor langt ytringene kan nå, vil dette være et moment som taler mot illojalitet. Flere rettskilder har lagt til grunn at formålet bak handlingen kan tillegges vekt, dette følger av forarbeidene til GrL § 100, og støttes i rettspraksis og juridisk litteratur.⁹³

Dersom handlingen er godt gjennomtenkt og nøye planlagt, kan det lettere tale for at handlingen er illojal i motsetning til handlinger som er spontane og lite gjennomtenkte. Høyesterett la særlig vekt på dette i Rt. 1979 s. 770, i vurderingen av hvorvidt de to sporveisansatte hadde opptrådt utilbørlig ble det vist til at "også deres motivering må trekkes inn i bedømmelsen. Deres ekstreme politiske grunnsyn måtte klarligvis forsterke alvoret i deres virksomhet".⁹⁴ Videre ble det bemerket at de to sporveisansatte ikke var kommet uforberedt med i et fjernsynsprogram, hvor deres uttalelser ikke var

⁹² Henning Jakhelln, *"Ytringsfrihet i arbeidsforhold"*, 2004 s. 28.

⁹³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.105, Rt. 1979 s. 770 og Henning Jakhelln *"Ytringsfrihet i arbeidsforhold"* s. 44.

⁹⁴ Rt. 1979 s. 770 (s. 782).

preget av kort områdingstid. ”Tvert om var deres opptreden og uttalelser omhyggelig forberedt”.⁹⁵ Avgjørelsen viser at det var av betydning at de to ansatte var forberedt før uttalelsene, og det kan tolkes som et moment som Høyesterett la stor vekt på i forhold til om de to ansattes opptreden skulle anses som et brudd på deres plikter overfor virksomheten og kollegaene. Ettersom de var forberedt, hadde de også hatt anledning til å tenke gjennom om deres handlinger kunne ha noen betydning for deres ansettelsesforhold ved Sporveier AS.

Førstvoterende i Rt. 2003 s. 1614 uttalte at det ved vurdering av sanksjon bør tas hensyn til om arbeidstakers forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det er tale om overveid adferd.⁹⁶ Momentet blir her benyttet til vurdering av reaksjonsform, men graden av overveielse må også være relevant i vurderingen av om adferden er illojal eller ikke.⁹⁷ Som tidligere redegjort mener Eggen at det ved vurdering om en handling er illojal, skal vurderingen være av handlingen som sådan, og ikke handlingens konsekvens, ettersom den kan være mer eller mindre tilfeldig.⁹⁸ Eksempelvis dersom en ansatt sender et leserbrev til en avis, som åpenbart vil være skadelig for virksomheten dersom det trykkes, skal en slik handlingen anses å være illojal, selv om ikke leserbrevet kommer på trykk. Det er absolutt et moment for å vurdere om handlingen kan anses illojal ettersom motivasjonene var der, på den andre siden vises det til tidligere redegjørelse om skadepotensial i punkt 4.5.1 hvor det ble redegjort for at skadeevne er et sentralt vurderingsmoment. Dersom leserbrevet ikke blir publisert vil det ikke kunne påføre virksomheten en påviselig skade, men ettersom motivasjon for å skade virksomheten var tilstede kan handlingen anses som et brudd på lojalitetsplikten.

Etter dette må det anses som relevant hvilket motiv arbeidstaker hadde bak sin handling.

⁹⁵ Rt. 1979 s.770 (s. 784).

⁹⁶ Rt. 2003 s.1614 (avsnitt 47).

⁹⁷ Henriette Nazarian, *”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”*, Doktoravhandling s. 407.

⁹⁸ Kyrre Eggen, *”Ansattes ytringsfrihed”* s. 131.

5 Vurdering av grensetilfeller for illojale handlinger og ytringer

I det følgende er siktemålet å se nærmere på grensene for lojalitetsplikten utenfor arbeidstid, i de tilfellene der spørsmålet kommer på spissen som et spørsmål om brudd på arbeidstakers plikter. Dette vil illustreres med rettspraksis i avgjørelser om oppsigelse og avskjed.

Jeg vil først behandle forhold ved arbeidstaker utenfor arbeidstid, som kan ha betydning for vedkommendes utførelse av arbeid. Videre vil jeg fremstille og vurdere forhold ved arbeidstaker utenfor arbeidstid, som ikke har betydning for vedkommendes evne til å utføre arbeidet, men som likevel kan føre til at arbeidstakers handlinger eller mangel på handlinger kan anses som et brudd på arbeidstakers plikter.

De situasjoner som presenteres er ikke ment som en uttømmende liste over tilfeller, men benyttes som en illustrasjon for å trekke opp grenser.

5.1 Handlinger og ytringer som kan få betydning for den ansattes arbeidsprestasjon

5.1.1 Arbeidstakers fritidsaktiviteter

Spørsmålet i det følgende er om arbeidstakers fritidsaktiviteter kan føre til brudd på arbeidstakers plikter.

Dersom arbeidstaker driver med ekstremспорт utsetter vedkommende seg for en høyere risiko for skade, som kan innebære et høyere sykefravær enn andre arbeidstakere. Spørsmålet er derfor om det vil være illojalt av arbeidstaker å fortsette å utsette seg for risikoen ved å drive ekstremспорт. Vurderingstema i det følgende vil være om det er tilstrekkelig at det foreligger en risiko for skade som vil medføre sykefravær. Som redegjort for tidligere er det et minstekrav at den illojale handlingen ”påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødig måte”. Bagatellmessig risiko for skade kan ikke anses illojal, jf. punkt 4.5.1.

Dersom arbeidstaker driver med ekstremспорт må det anses klart at vedkommendes fritidsaktivitet er utsatt for en høyere risiko for skade, enn dersom arbeidstaker er

frimerkesamler. Utgangspunktet er likevel at denne risikoen i alminnelighet ikke kan anses illojal, fordi minstekravet ikke kan anses oppfylt. Ettersom arbeidstaker har full rådighet over sin fritid, jf. Rt. 1959 s. 900, må det være opp til den enkelte arbeidstaker selv å bestemme hvilken aktivitet han ønsker å drive med på fritiden.⁹⁹ Arbeidsgiver må som utgangspunkt ta arbeidstakeren som han er. Dersom arbeidstakeren på grunn av fritidsaktiviteter ikke kan stille på jobb, er det i prinsippet arbeidsgiver uvedkommen hva grunnen til dette er.

Det kan stilles spørsmål ved om det samme gjelder dersom fritidsaktiviteten går ut over arbeidstakers prestasjoner på arbeid. For eksempel ved at arbeidstaker bruker alle sine krefter på fritiden og møter sliten og uopplagt på arbeid. Om dette har Høyesterett uttalt, det arbeidstaker gjør på fritiden ikke må gå ut over hans evne til å utføre sin arbeidsplikt.¹⁰⁰ Er omfanget av aktiviteten av en slik grad at arbeidstaker ikke er våken og opplagt til å utføre sine oppgaver på arbeid, kan det oppstå tvil om arbeidstakers fritidsaktiviteter medfører manglende oppfyllelse av vedkommendes plikter. Et arbeidsforhold er et toveisforhold, arbeidstaker yter sin arbeidsplikt og arbeidsgiver yter lønn for arbeidet. Men utfører ikke arbeidstaker sin del av plikten på den måten som kan forventes, kan forholdet anses som illojalt, ettersom arbeidstaker da utfører sine ytelser ufullstendig, mens arbeidsgiver yter fullt ut ved å betale normal lønn.

Delkonklusjon: Dersom arbeidstakers fritidsaktivitet går utover arbeidstakers arbeidsevne kan forholdet anses som å være et brudd på arbeidstakers plikter.

5.1.2 Betydningen av alkoholbruk

Kan arbeidstakers alkoholbruk være i strid med lojalitetsplikten.

Under behandlingen knyttet til beruselse utenfor arbeidstid kan anses illojalt, er det flere forhold som kan gjøre seg gjeldende. Det jeg vil behandle er generelt bruk av alkohol utenfor arbeidstid, men også de tilfeller hvor alkoholbruken er et alkoholmisbruk.

⁹⁹ Rt. 1959 s. 900 (s. 901).

¹⁰⁰ Rt. 1959 s. 900 (s. 908).

Utgangspunktet er her, som tidligere redegjort for, at arbeidstaker råder over sin egen fritid.¹⁰¹ Forhold på fritiden kan derfor, som utgangspunkt ikke anses illojale.

Men det kan stilles spørsmål ved om beruselse likevel, for enkelte arbeidstakere, kan føre til et lojalitetsbrudd. Som tidligere redegjort for kan stilling eller posisjon arbeidstaker innehar ha betydning for hvilken grad av lojalitet som kreves, jf. punkt 4.5.2. Enkelte virksomheter er helt avhengig av å ha et aktverdig omdømme, noe som kan være spesielt aktuelt for ansatte i offentlig tjeneste.¹⁰² Derfor kreves det ofte mer fra ansatte i slike virksomheter. På den andre siden vil det ikke alltid være anledning for arbeidsgiver til å kontrollere eller begrense enhver ansatts handlinger.

I Rt. 1982 s. 1729 ble en lektor avskjediget grunnet utilbørlige uttalelser om samfunnsspørsmål. Avgjørelsen omhandler riktignok ikke beruselse utenfor arbeidstid, men avgjørelsen kan benyttes til å illustrere at omdømme og stilling kan ha betydning ved beruselse utenfor arbeidstid. Høyesterett presiserte her at det ikke var et spørsmål om lektoren hadde overtrådt grensen for den alminnelige ytringsfrihet, men om hans tjenesteplikt og hans skikkethet som lærer.¹⁰³ Videre uttalte førstvoterende at utilbørlighet kan begrunnes "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".¹⁰⁴ Dersom arbeidstaker er beruset utenfor arbeidstid vil det ikke være av betydning om den ansattes handlinger er innenfor den alminnelige handlefriheten, men om beruselsen og opptreden bryter med virksomhetens omdømme og således kan være av betydning for arbeidsforholdet. Ved beruselse utenfor arbeidstid kan det være et spørsmål om den ansattes opptreden bryter med virksomhetens omdømme, og den tilliten som må forventes av vedkommende. Det vil for eksempel kunne stilles forskjellige krav til en polititjenestemann og en vaktmester, ettersom en stilling som politi forutsetter at den ansatte har et aktverdig omdømme og en viss tillit i befolkningen. Det er likevel ikke slik at de som har en fremtredende stilling ikke kan nyte alkohol ved offentlige serveringssteder. Men det vil eksempelvis være uheldig for

¹⁰¹ Rt. 1959 s. 900 (s. 901).

¹⁰² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 433.

¹⁰³ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1739).

¹⁰⁴ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1740).

politiet om en politibetjent til stadighet er overstadig beruset i offentlighet, og samtidig har en opptreden som er uforenelig med de forventninger som må kunne stilles til vedkommende. Slike forhold vil kunne svekke den ansattes omdømme og tilliten politiet er avhengig av i befolkningen. Det kan være tvilsomt i hvilken grad en slik opptrede kan anses illojal. Et enkelt tilfelle av slik opptreden kan tvilsomt anses som illojalt, men dersom en slik opptreden er det "normale" kan det være grunn til å anse forholdet illojalt. Det vil i slike tilfeller også være et spørsmål om hvor graverende opptreden er. Opptreden under beruselse kan således ha betydning for noen arbeidstakere, men dette må bero på en konkret vurdering hvor den ansattes opptreden utgjør et særlig vurderingsmoment.

Et annet forhold er hvor arbeidstaker har et alkoholproblem og det ikke lengre tale om sporadisk helgefyll, men om arbeidstakere som er alkoholikere. De tilfeller hvor arbeidstakers alkoholbruk er et problem, er det opprettet en organisasjon som heter Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani (heretter AKAN). Gjennom denne er det etablert en ordning som tar sikte på å gi hjelp til alkoholskadde arbeidstakere slik at avskjed og oppsigelse kan unngås.¹⁰⁵ En slik alkoholbruk kan derfor ikke anses som et pliktbrudd, ettersom det her vil være tale om en sykdom jf. AKAN. Det er i dag en rekke bedrifter som er tilknyttet AKAN. Ordningen fungerer slik at en arbeidstaker som ellers kunne vært sagt opp eller gitt avskjed på grunn av eksempelvis nedsatt arbeidsprestasjon som følger av alkoholmisbruk, kan etter fastsatte vilkår få mulighet til å beholde arbeidet sitt. En arbeidstaker som lider av alkoholisme kan være vernet mot oppsigelse i en ettårsperiode etter aml. § 15-8, ettersom alkoholisme kan anses som en sykdom.

Delkonklusjon: Alkoholbruk på fritiden kan i enkelte tilfeller anses illojalt, men i utgangspunktet ikke dersom alkoholbruken skyldes alkoholisme.

5.1.3 Fravær grunnet straffbare forhold

I det følgende er spørsmålet om fravær grunnet soning av ubetinget fengsel kan anses som et brudd på arbeidstakers plikter.

¹⁰⁵ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 241.

Dersom arbeidstaker har gjort en eller flere straffbare handlinger på fritiden, og vedkommende får en dom som medfører at han må sone ubetinget fengsel, vil den ansattes fravær i utgangspunktet være et brudd på oppfyllelsen av hans plikter etter arbeidsavtalen. Det er klart og ubestridt rett at fravær grunnet soning av fengselsstraff er et uhjemlet fravær. Ettersom arbeidstaker selv bærer risikoen for at vedkommende må være borte fra arbeid i slike tilfeller.¹⁰⁶

I Rt. 1992 s. 1482 ble spørsmålet om fravær grunnet soning vurdert. Saken gjaldt en arbeidstaker som var dømt til ubetinget fengselsstraff og soningen innebar et fravær fra arbeidsplassen på over 2 måneder. Det ble lagt til grunn at et fravær grunnet soning på to måneder måtte anses som et brudd på arbeidsplikten som igjen kunne føre til oppsigelse. Avgjørelsen viser at det er flere faktorer som må legges til grunn for å vurdere om arbeidstakers fravær har så store konsekvenser for virksomheten, at pliktbruddet er å anse som illojalt. Dersom den ansattes fravær ikke har innvirkning på virksomheten, fordi den ansatte uansett skal ha ferie under soningen, kan ikke fraværet anses som et pliktbrudd. Dersom den ansatte kun er deltidsansatt og det ikke er problematisk å dekke den ansattes fravær ved bruk av andre arbeidstakere, vil det være tvilsomt dersom virksomheten mener at fraværet har en slik innvirkning på driften at det kan anses som brudd på arbeidstakers plikter. Selv om det er arbeidstakers risiko at vedkommende må sone, og dette vil medføre et brudd på arbeidsplikten, kan det være andre momenter som samlet sett anses mer tungtveiende, som for eksempel hensynet til resosialisering. Det følger av rettspraksis at ethvert uhjemlet fravær grunnet soning kan ikke tolkes like strengt. Høyesterett har uttalt følgende "Særlig ved mer kortvarige fravær må dette undergis en konkret vurdering".¹⁰⁷ Ved siden av fraværets lengde må her sentralt komme inn blant annet hvordan bedriften er rammet av fraværet og dens behov for å si opp arbeidstakeren. Forhold på arbeidstakersiden vil kunne virke inn. Det vil for eksempel kunne være av betydning om vedkommende har forsøkt å begrense ulempen for bedriften, ved å varsle så tidlig som mulig om dom og soningstidspunkt. Også individuelle forhold med tilknytning til arbeidet vil kunne ha betydning".¹⁰⁸

¹⁰⁶ Rt. 1992 s. 1482 (s. 1486).

¹⁰⁷ Rt.1992 s. 1482 (s. 1486).

¹⁰⁸ Rt. 1992 s. 1482 (s. 1486-87).

Oppsummerende kan det sies at fravær grunnet soning i utgangspunktet er et brudd på arbeidsplikten, men på den andre siden kan det være momenter som i en avveining veier tyngre og dette medfører at ethvert pliktbrudd ikke kan tolkes like strengt.

Et annet spørsmål er om en arbeidstaker kan anses for å ha brutt arbeidsplikten, dersom fraværet er grunnet varetektsfengsling. Dette fordi det ved varetektsfengsling ikke alltid er like selvfølgelig å legge all risikoen for fraværet utelukkende på arbeidstaker. I Rt. 1992 s. 1482 ble det ikke tatt stilling til fravær i forbindelse med varetektsfengsling, men Høyesterett bemerket imidlertid her at arbeidsgiver under enhver omstendighet bør vise forsiktighet med å si opp en ansatt på grunn av varetekt. I Rt. 2011 s. 74 var spørsmålet om A kunne sies opp fordi han på grunn av varetekt måtte være borte fra arbeid en sjettedel av prøvetiden (fraværet var på 4 uker). Høyesterett bemerket her at det var snakk om halvparten av fraværet som i den ovenfor nevnte sak. I måtte det tillegges vekt at A hadde opptrådt aktsomt ved å kontakte arbeidsgiver kort tid etter fengslingen. Dette kan tolkes i den retning at kortere brudd på arbeidstakers plikter, grunnet soning, kan aksepteres. Høyesterett sluttet seg her til uttalelsen som ble gjort i Rt. 1992 s. 1482, knyttet til forsiktighet med å si opp arbeidstaker grunnet varetekt.

Et avgjørende og tungtveiende moment i avgjørelsen synes å være uskyldspresumsjonen, som følger av EMK art. 6 nr. 2, som tilsier varsomhet med å trekke for raske slutninger av en varetektsfengsling.¹⁰⁹ Til tross for fravær i prøvetiden i den foreliggende sak, kunne ikke retten finne tilstrekkelig grunnlag for at arbeidstaker alene skulle ta risikoen for fraværet. Etersom prøvetiden normalt vil kunne forlenges i slike tilfeller, anså ikke retten dette for å være problematisk at fraværet var i prøvetiden.¹¹⁰

Avgjørelsen viser at arbeidsgiver ikke bør ta forhastede avgjørelser i forbindelse med varetekt av arbeidstaker. Dersom domstolene skulle tillate at arbeidsgiver hevde brudd på arbeidsplikten grunnet varetekt, ville arbeidsgiver fått mye makt. Dette kunne medført at arbeidsgiver kunne ha "straffet" arbeidstaker for noe han ikke var skyld i. Dersom det blir gitt anledning for arbeidsgiver til å kunne anse et slikt fravær som

¹⁰⁹ Rt. 2011 s. 165 (avsnitt 39).

¹¹⁰ Rt. 2011 s. 165 (avsnitt 40).

brudd på arbeidsplikten, eller hevde at en straffeforfølgelse medfører at arbeidsgiver har mistet tilliten til arbeidstakers skikkethet til en stilling, før straffespørsmålet er avgjort, ville det vært å gi arbeidsgiver en tillatelse til å bedømme forholdet før retten. Et brudd på arbeidsplikten grunnet varetekt kan altså ikke vurderes like strengt, ettersom det fortsatt kan være knyttet tvil til arbeidstakers skyld i fraværet.

Delkonklusjon: Utgangspunktet er således at fravær grunnet soning ved straffbare forhold, kan anses som et brudd på arbeidstakers arbeidsplikt. Fravær grunnet varetekt derimot, kan i utgangspunktet ikke anses som et pliktbrudd.

5.2 Handlinger og ytringer som ikke har betydning for den ansattes arbeidsprestasjon

Det som vil bli omtalt i denne delen av oppgaven, er forhold som i utgangspunktet ikke har relasjon til arbeidstakers evne eller mulighet til å utføre sine plikter.

5.2.1 Straffbare forhold

Kan straffbare forhold ha betydning for arbeidstakers plikter.

Arbeidsgiver kan utvilsomt miste tilliten til en arbeidstaker som har foretatt seg noe straffbart, selv om det er foretatt på fritiden og ikke har noen sammenheng eller betydning for arbeidsforholdet. Spørsmålet er derfor om ethvert straffbart forhold kan føre til at arbeidsgiver kan påberope seg mangel på tillit.

I en avgjørelse inntatt i Rt. 2009 s. 685 var spørsmålet om fylkeskommunen kunne si opp en arbeidstaker som var dømt for seksuallovbrudd. A ble i 2005 pågrepet av politiet mistenkt for krenkende, seksualisert atferd i form av chatting på nettet med en 14 år gammel jente. Det ble avsagt dom i tingretten, hvor A ble funnet skyldig i en overtredelse og ett forsøk på overtredelse, for å ha utvist seksuell krenkende handling, jf. straffeloven 1902 § 201. A orienterte sine overordnede om pågripelsen, og holdt de videre orientert om straffeforfølgelsen og dommens resultat. Han henviste dem til sin forsvarer for nærmere informasjon. Videre tok A permisjon fra sin stilling som redaktør for Z, men arbeidet som IKT rådgiver under straffesaken. Fylkeskultursjefen ble kontaktet av pårørende gruppen for den 14 år gamle jenta som straffedommen omhandlet. Disse stilte spørsmål om hvorfor A fortsatt er ansatt i fylkeskommunen.

Vedlagt henvendelsen fikk han kopi av straffedommen. Etter dette ble det opprettet personalsak på A, og det ble vurdert om det forelå saklig grunn til oppsigelse som følge av straffesaken. Etter flere offentlige oppslag om saken, og innholdet i chattingen, i etterkant av dommen, ble A forelagt valget mellom oppsigelse, endringsoppsigelse, frivillig avtale om endret stillingsinnhold, eller å slutte i stillingen. A ønsket ikke oppsigelse og tok permisjon fra sin stilling. Etter en tid ønsket A å komme tilbake i arbeid, men da varslet arbeidsgiver med oppsigelse. Etter et drøftelsesmøte ble A sagt opp. Førstvoterende uttalte her at "Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjeneste stilles særlig strenge krav".¹¹¹ Arbeidsgiver anførte at de ikke lengre hadde tillit til A, fordi A ikke hadde fortalt hele innholdet av gjerningen. Høyesterett bemerket at A etter straffesaken oppfordret sine nærmeste overordnede til å ta kontakt med forsvareren for å få nærmere informasjon om saken, og arbeidsgiver hadde bare i meget begrenset omfang benyttet seg av denne muligheten.¹¹² Høyesterett konkluderte med at oppsigelsen av A var ugyldig.

Det avgjørende synes å være at A ikke hadde lagt skjul på handlingen og han hadde vist arbeidsgiver tillit og fortalt det slik det var. Det kan stilles spørsmål ved om retten her syntes det var greit at A ikke hadde fortalt sine overordnede hele innholdet av gjerningen. Retten la vekt på at arbeidsgiver hadde all anledning til å få den nødvendige informasjon fra A sin forsvarer, i tillegg var det ikke ukjent for arbeidsgiver at det var A som var omtalt i media under straffesaken. Det kunne ikke bebreides A at arbeidsgiver ikke hadde tatt kontakt med forsvarer for å få nærmere informasjon.¹¹³

Dette kan tolkes i den retning at arbeidsgiver ikke kan påberope seg tillitsbrudd som en sikkerhetsventil når de måtte ønske det. Den aktuelle arbeidstakere hadde her vist arbeidsgiver stor tillit ved å fortelle om saken og henvise dem til hans advokat. Dersom arbeidstaker har opplyst om straffbare forhold, må det anses å være arbeidsgivers risiko å få den informasjon de har behov for, i vurderingen av om den ansatte fortsatt er skikket til sin stilling.

¹¹¹ Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52).

¹¹² Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 64).

¹¹³ Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 64).

Et annet spørsmål er om et straffbart forhold utenfor arbeidstid kan anses illojalt dersom arbeidstaker har en betrodd stilling. I RG. 1997 s. 269 (Frostating) gjaldt saken en brannmann som utenfor tjeneste hadde begått en rekke tilfeller av heleri. Han ble i forhørsretten dømt for tilfellene, og senere sagt opp som følge av dette. I byretten ble oppsigelsen kjent ugyldig, mens i lagmannsretten kom flertallet til at oppsigelsen var saklig begrunnet og gyldig. Det var i reglementet nedfelt retningslinjer om at arbeidstaker ikke måtte gjøre seg skyldig i grov uforstand i tjenesten, eller begå straffbare handlinger som medfører at han eller hun ikke lenger kunne utføre sine tjenesteplikter med fornøden tillit.¹¹⁴ Flertallet, med unntak av én dommer la til grunn følgende "Selv uten indikasjoner i reglement, bør det være åpenbart at en brannmann, som i sin stilling får adgang til og har til oppgave å verne om offentlig og privat eiendom, ikke kan utføre slik tjeneste dersom det viser deg at hans hederlighet kan trekkes i tvil. Hva angår hederlighet går det intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid. Det bør vel stå åpent om et enkeltstående tilfelle av heleri, alt etter omstendighetene, ville ha gitt tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse, men en serie heleriforbrytelser spredt over nærmere ett år må være tilstrekkelig. Holdningsmessig ligger helerihandlinger nært opp til tyveri. Det er ikke usaklig når arbeidsgiver har vurdert det slik at tilliten til A er svekket ut over det som kan aksepteres av ledelsen, kollegaer, publikum og andre som skal forholde seg til brannvesenet".¹¹⁵

Det avgjørende synes her å være at A var brannmann. Hans yrke er avhengig av tillit, og etter heleri handlingene hadde ikke A lengre den tillit som det var behov for. Høyesterett har i avgjørelsen uttrykket tvil om et enkeltstående tilfelle av heleri var grunnlag godt nok for oppsigelse. På bakgrunn av det som er fremkommet av reglementet, kan et enkeltstående tilfelle av heleri anses som et tillitsbrudd, selv om det kan være tvilsomt om dette bruddet er tilstrekkelig for oppsigelse.

Dommen illustrer at dersom arbeidstaker har en stilling som tilsier at det kreves en høy grad av tillit i befolkningen, kan et straffbart forhold utenfor arbeidstid medføre at arbeidstaker ikke anses å ha den tillit som kreves, og derfor anses for å ha brutt hovedhensynet bak lojalitetsplikten.

¹¹⁴ RG. 1997 s. 269 (Frostating).

¹¹⁵ RG. 1997 s. 269 (Frostating).

Delkonklusjon: Dersom et straffbart forhold skal få betydning knyttet til den ansattes plikter, må det straffbare forholdet være relevant for virksomhetens begrunnelse for tillitsbrudd.

5.2.2 Betydningen av handlinger arbeidstaker foretok seg før ansettelse

Har arbeidstaker en plikt til å opplyse om handlinger foretatt før ansettelse.

Et spørsmål det kan oppstå tvil rundt, er hvilken betydning handlinger arbeidstaker foretok før ansettelsen skal tillegges vekt. For noen virksomheter vil ikke dette være problematisk fordi det kan innhentes politiattest, men for majoriteten av norske arbeidsplasser er det ikke anledning til å innhente politiattest. Når det her er tale om forhold *før* ansettelsen, menes det forhold som gjerne ligger litt tilbake i tid. Forhold som har oppstått i ansettelsesprosessen vil ikke bli behandlet. Ved behandling av forhold knyttet til arbeidstakers fortid, er det et spørsmål om arbeidstaker har plikt til å opplyse om slike forhold og om mangel på opplysninger skal anses som brudd på lojalitetsplikten.

I utgangspunktet er det arbeidsgiver som har det primære ansvar for å avklare forhold som kan være av betydning ved tilsetting av personell.¹¹⁶ Dette betyr at dersom det er viktig for bedriften å få klarlagt arbeidstakers bakgrunn og kvalifikasjoner, må dette gjøres før vedkommende blir tilsatt.¹¹⁷ Virksomheten kan derfor i utgangspunktet ikke si opp arbeidstaker med henvisning til forhold som kunne vært klarlagt før ansettelsen. Sagt på en annen måte, innebærer dette at dersom det skulle fremkomme opplysninger knyttet til arbeidstakers fortid som kan ha betydning for arbeidsforholdet, kan ikke virksomheten uten videre hevde at arbeidstaker har brutt lojalitetsplikten ved ikke opplyse om disse forholdene. Arbeidsgiver kan i utgangspunktet heller ikke hevde at vedkommende ikke ville blitt ansatt dersom forholdet hadde vært klarlagt. Dersom plettfri vandel er en forutsetning for stillingen, er det virksomheten som er ansvarlig for å innhente vandelsattest, og dette må som hovedregel skje før vedkommende blir ansatt.

¹¹⁶ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 213.

¹¹⁷ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 213.

Et eksempel fra rettspraksis hvor arbeidsgiver er ansvarlig for at forhold ved arbeidstaker kommer frem før ansettelsen, er dommen inntatt i Dommer og kjennelser av den lokale arbeidsretten (heretter kalt LARD) 1980 s. 158. Saken gjaldt en hjelpemann på en oljeplattform som ble tilsatt i september 1979 og gitt avskjed et par måneder senere. Som grunnlag for avskjeden ble det anført at operatørene hadde gjort det klart at vedkommende ikke lenger var ønsket i Nordsjøen. Bakgrunnen for dette var at arbeidstaker hadde brukt hasj i ett og et halvt år, frem til utgangen av februar 1979. Dette hadde vedkommende ikke opplyst om da han ble tilsatt. Retten bemerket her at det nok må stilles strengere krav til alt personell som arbeider i Nordsjøen, og cateringpersonale var ikke noe unntak. Retten kom til at arbeidstaker ikke kunne gis avskjed på grunnlag av de manglende opplysningene om tidligere hasjbruk. Det avgjørende synes her å være at det var "vanskelig å se at arbeidstaker kan påføres noe medansvar for at avskjed ble gitt ved at han fortiet nevnte forhold ved ansettelsen".¹¹⁸ Søknadsskjemaet inneholdt ingen opplysningsplikt om tidligere straffbare forhold, og i tilsetningsintervjuet ble arbeidstaker kun spurt om han "hadde vært borti noe".

Selv om retten her kom til at manglende opplysninger ikke var tilstrekkelig for oppsigelse, kan det stilles spørsmål ved om arbeidstaker ble oppfordret til å fortelle om hasjbruken når arbeidsgiver spurte om han "hadde vært borti noe". Dette spørsmålet kan i utgangspunktet besvares bekreftende, men på den andre siden hadde ikke arbeidstaker noen plikt til å opplyse om slike forhold, og de manglende opplysningene kunne derfor ikke anses som et brudd på lojalitetsplikten. Avgjørelsen illustrerer at det i dette tilfellet var arbeidsgiver som var ansvarlig for å bringe klarhet i slike forhold, dersom det hadde betydning for virksomheten.

Selv om det i utgangspunktet er arbeidsgiver som er ansvarlig for å klarlegge de nødvendige forhold ved tilsetning, må dette kunne fravikes dersom det ikke har vært mulig for virksomheten å bringe fullstendige opplysninger frem uten den ansattes hjelp, og virksomheten har stolt på opplysninger arbeidstaker selv har gitt. Det må i alle fall kunne tillegges vekt dersom arbeidssøker bevisst har gitt feilaktige eller ufullstendige

¹¹⁸ LARD. 1980 s. 158 (s. 167).

opplysninger i en ansettelsesprosessen.¹¹⁹ Dette gjelder spesielt i tilfeller hvor det er kjent for arbeidstaker at stillingen inneholder krav om politiattest.

I NAD. 1981 s. 526 Stavanger, gjaldt saken en sjåfør som ble tilsatt i Oljedirektoratet, før vedkommende var sikkerhetsklarert, fordi direktoratet hadde behov for sjåføren umiddelbart. Retten kom til at vedkommende kunne sies opp da det viste seg at sjåføren ikke ble sikkerhetsklarert grunnet straffbare forhold. Vedkommende hadde gitt uriktige opplysninger om disse forholdene under tilsetningen, og opplysningene var av en slik karakter at vedkommende ikke ville blitt tilsatt dersom han i første omgang hadde gitt riktige opplysninger. Dette fordi det var et krav at den som ble tilsatt ikke hadde gjort noe straffbart.

Det avgjørende her synes å være at arbeidstaker fikk jobben som sjåfør i påvente av klarering, fordi det var et prekært behov, og arbeidstaker var i dette tilfelle gitt en klar oppfordring om å gi korrekte opplysninger. Men arbeidstaker unnlot imidlertid å gi den informasjonen som det klart var krav om.

Ved vurdering av om det kan anses illojalt å ikke opplyse om tidligere straffeforfølgelse, kan saken om fetteren til Birgitte Tengs benyttes. Det er snart 15 år siden fetteren til Birgitte Tengs ble frikjent i Gulating lagmannsrett for drapet på sin kusine.

I 2011, 13 år etter frifinnelsen, søkte fetteren jobb i Fokus Bank som assisterende kundeansvarlig for storkunder på Vestlandet. Den 10 desember fikk han vite at han var ansatt og etter kontrakten skulle han starte i jobben den 1 mars. Men da Fokus Bank fant ut at det var fetteren til Birgitte Tengs de hadde tilsatt, trakk de tilbake jobbtilbudet. Stavanger tingrett har nå avgjort at banken må betale erstatning til fetteren, men han fikk likevel ikke jobben tilbake.¹²⁰ Spørsmålet blir derfor om fetterens mangel på opplysninger kan anses om et lojalitetsbrudd. Tingretten har lagt til grunn at Fokus Bank ikke hadde grunnlag for å bryte avtalen. Dette taler for at fetteren ikke hadde "opplysningsplikt". Retten kunne ikke finne at arbeidsgiver hadde forutsetninger for å vite hvem søkeren var, ettersom hans navn ikke hadde vært offentliggjort. Ettersom fetterens navn ikke hadde vært offentliggjort, og han skulle arbeide ved et kontor som

¹¹⁹ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 214.

¹²⁰ TSTAV-2011-81051.

omfattet distrikt hvor Tengs var blitt borte fra, i en kunde rettet stilling, kunne dette tale for at han burde gitt opplysninger om hans tilknytning til saken. Retten la vekt på at banken ikke viste om ansettelsen av fetteren ville få konsekvenser, og banken at derfor måtte bære risikoen for sin uriktige forutsetning. Det kunne ut fra dette ikke konstateres ugyldighet av ansettelsesavtalen.

Dommen kan tolkes slik at fetteren ikke hadde noen plikt til å gi opplysninger knyttet til hans fortid og denne saken. Det forelå ingen holdepunkter for at banken ville utsettes for en risiko knyttet til kunders reaksjoner dersom de ansatte fetteren. Jeg er enig i rettens resultat, det vil være feil dersom Fokus Bank skulle tillates å bryte avtalen på bakgrunn av spekulasjoner og fordommer fra de øvrige ansatte. Dersom et slikt brudd skulle tillates ville det sette en høyere terskel for hva arbeidstaker må opplyse til arbeidsgiver, enn det som foreligger etter dagens rettstilstand.

Dette kan tolkes i den retning at det ikke er anledning til å anse manglende opplysninger som et lojalitetsbrudd, dersom forholdet ikke kan anses naturlig å fremkomme i en ansettelsesprosess. Dommen viser også at det ikke er tilstrekkelig at det er antakelse om at ansettelsen kan skade virksomheten.

Delkonklusjon: Utgangspunktet er således at arbeidstaker ikke har opplysningsplikt knyttet til tidligere handlinger.

5.2.3 Betydningen av politiske ytringer

Kan arbeidstakers politiske ytringer føre til brudd på lojalitetsplikten.

Som redegjort for tidligere kan i utgangspunktet ikke politiske ytringer anses som et brudd på arbeidstakers plikter, ettersom den politiske ytringsfriheten er sterkt vernet. De politiske meningene kan noen ganger stride mot arbeidsgivers interesser, men arbeidsgiver må i utgangspunktet respektere den ytringsfriheten arbeidstaker har. Det kan i enkelte situasjoner likevel oppstå tilfeller hvor arbeidstaker kan måtte avstå fra ytringsfrihet, fordi det er andre hensyn som veier tyngre.

Eksempelvis kan det vises til Sivilombudsmannens årsmelding fra 2002, som også er omtalt i forarbeidene.¹²¹ I den såkalte Qvigstad-saken ble justisråd Qvigstad, som arbeidet for den norske ambassaden i USA, nektet å publisere en artikkel i Aftenposten. Artikkelen omhandlet amerikanske myndigheters beslutning om å opprette militære straffetribunaler, til bruk ved straffeforfølgning av internasjonale terrorister etter terroranslagene 11. september 2001. Justisråden etterkom pålegget, og publiserte ikke artikkelen før etter at han hadde fratrudd stillingen. Samtidig klaget Qvigstad til Sivilombudsmannen, hvor han anførte at nektingen av publiseringen var en urettmessig begrensning i hans ytringsfrihet, ettersom det fremgikk uttrykkelig av artikkelen at den var skrevet av Qvigstad som privatperson.

Etter at Qvigstad hadde forelagt utenriksdepartementet artikkelen, instruerte departementet ambassaden om å "avstå fra å delta i den offentlige debatt om amerikanske militærdomstoler på dette tidspunkt".¹²² Etter sivilombudsmannens vurdering var det temaet i artikkelen som gjorde at Qvigstad måtte avstå fra å publisere artikkelen, og ikke meningsinnholdet som ble fremstilt. Sivilombudsmannen kom frem til at artikkelen som utgangspunkt var innenfor rammen av ytringsfriheten etter daværende Grl. § 100 tredje punktum (nåværende Grl. §100 tredje ledd). Det ble imidlertid presisert at ansatte, i sin bruk av ytringsfriheten, må respektere den lojalitetsplikt de har og som er forankret i arbeidsforholdet.¹²³ Det ble videre vist til Grl. § 22 om at embetsmenn og ansatte ved statsrådets kontor eller i diplomatiet, har et spesielt sterkt lojalitetsforhold til regjeringen. Embetsverkets oppgave er å opptre upartisk, objektiv og nøytralt utad. Dette var momenter som talte for at publiseringsnektelsen var rettmessig. På den andre siden står ytringsfrihetsvernet til den enkelte. Om rettstilstanden skriver Sivilombudsmannen følgende "Det kan skape problemer for den ansvarlige statsråden 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. Vårt politiske og konstitusjonelle ansvarssystem tillater og krever med andre ord at det må

¹²¹ Sivilombudsmannens årsmelding 2002 s. 66 og St.meld. nr. 26 s. 109.

¹²² Sivilombudsmannens årsmelding 2002 s. 66 (s. 67).

¹²³ Sivilombudsmannens årsmelding 2002 s. 66 (s. 73).

kunne legges visse bånd på friheten til å ytre seg for de tjenestemenn som arbeider nært i forhold til regjeringen eller regjerings representanter i utlandet”.¹²⁴

Etter en konkret vurdering konkluderte Sivilombudsmannen med at nektingen av publiseringen var rettmessig. Det avgjørende synes å være at dersom publiseringen hadde vært tillatt da justisråden ennå var ansatt ved ambassaden, ville artikkelen kunne medført fare for at norske myndigheter ble identifiseres med justisrådets meninger. Dette til tross for at artikkelen var undertegnet av Qvigstad som privatperson. Qvigstads nære relasjon til ambassaden ble ansett for å ha stor betydning i denne sammenhengen. En annen avgjørende årsak til at inngrepet ble ansett rettmessig, var at forbudet mot publisering var tidsbegrenset.¹²⁵ Det var allerede ved nektingen av publiseringen klart at Qvigstad snart skulle avslutte sitt arbeidsforhold hos ambassaden, og han ville da være fri til å kunne publisere det han måtte ønske.

Rettskildemessig bemerkes det at uttalelsen kommer fra Sivilombudsmannen som er et forvaltningsorgan og ikke en domstol. Likevel tillegges Sivilombudsmannens avgjørelse høyere rettskildemessig verdi enn alminnelig forvaltningspraksis.

Det er usikkert om saken ville fått samme resultat i dag, ettersom rettstilstanden har endret seg siden denne uttalelsen ble fattet. I følge Eggen inneholder den nye GrL § 100 sannsynligvis en utvidelse av ansattes yringsfrihet.¹²⁶ Identifikasjonshensynet er fortsatt et hensyn som gjør seg sterkt gjeldende, men på den andre siden er vernet av yringsfriheten blitt sterkere. Det er likevel mye som taler i retning av samme resultat etter den nye grunnloven § 100, dersom det hadde vært samme faktiske grunnlag. Dette begrunnes med at de samme reelle hensynene gjør seg gjeldende, også etter dagens rettstilstand. Med dette menes hensynet til verdenspolitikken og faren for identifikasjon. Etter min vurdering vil det derfor kunne være forsvarlig å komme til samme resultat også etter grunnlovsendringen.

Saken fra Sivilombudsmannen gjaldt en arbeidstaker i offentlig virksomhet, men identifikasjonshensynet kan også gjøre seg gjeldende for ansatte i privat virksomhet.

¹²⁴ Sivilombudsmannens årsmelding 2002 s. 66 (s. 72).

¹²⁵ Sivilombudsmannens årsmelding 2002 s. 66 (s. 76).

¹²⁶ Kyrre Eggen "Ansattes yringsfrihet" s. 129.

Qvigstad-saken viser at fare for identifikasjon i noen tilfeller kan stå sterkere enn arbeidstakers ytringsfrihet, selv når det gjelder politiske ytringer. Og i disse situasjonene bør arbeidstaker avstå fra å ytre seg, for å ivareta arbeidsgivers interesser. Dersom Qvigstad hadde publisert artikkelen i strid med pålegget ville det utvilsomt medført brudd på lojalitetsplikten.

Delkonklusjon: Utgangspunktet blir således at politiske ytringer i noen tilfeller kan ha betydning for arbeidsforholdet.

Spørsmålet for den videre behandlingen er om det foreligger en generell tilbørlighetsstandard for ytringer og handlinger, som kan begrense arbeidstakers handlefrihet. Det er her tale om de forhold som ikke skader arbeidsgivers interesser direkte, men som er av en slik art at de kan begrunne et fjerde rettsgrunnlag for å begrense arbeidstakers handlingsfrihet.¹²⁷

5.3 Utilbørlige handlinger

I rettspraksis finner vi eksempler på en annen type handling som kan anses som et brudd på lojalitetsplikten. Det er tale om handlinger og ytringer utenfor arbeidstid, som etter sitt innhold ikke direkte angår arbeidsforholdet, men som likevel anses illojale.

Dette kan typisk være politiske ytringer som har et samfunnsstøtende innhold, eller er støtende mot kollegaer, slik at arbeidsgiver kan bli nødt til å reagere.

Både sporveisdommen og lektordommen viser at arbeidsgiver kan ha grunnlag for å påberope illojalitet dersom arbeidstakers ytringer viser utilbørlig adferd, selv om arbeidsgivers interesser ikke direkte blir skadelidende, og selv om ytringene i seg selv ikke er straffbare.

5.3.1 Sporveisdommen

Spørsmålet som ble behandlet i den såkalte Oslo Sporveisdommen, inntatt i Rt. 1979 s. 770, var om A og B, som var ansatt ved Oslo sporveier AS, hadde vist slik utilbørlig opptreden utenfor arbeidstid at de etter alminnelig oppfatning, i arbeidslivet eller i

¹²⁷ Kyrrre Eggen, "Arbeidstakers ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?" s. 6.

samfunnet for øvrig, kunne fjernes fra arbeidsplassen. A og B hadde deltatt i et fjernsynsprogram om ekstreme politiske organisasjoner. Deres ytringer i programmet vakte sterke reaksjoner blant kollegaer, og to faglige organisasjoner ved Oslo sporveier krevde etter dette at A og B ble fjernet øyeblikkelig fra arbeidsplassen.

Et enstemmig Høyesterett kom til at A og B hadde opptrådt på en utilbørlig måte og det forelå således grunnlag for å fjerne dem fra arbeidsplassen, etter daværende Hovedavtale § 13 første punktum (tilsvarende nåværende Hovedavtale § 10-1), som omhandler arbeidstakers rett til å nekte og arbeide sammen med personer som har vist "utilbørlig opptreden ... etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet".¹²⁸ Høyesterett presiserte følgende det vil ikke være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet grunnet vedkommendes politiske meninger, uansett hvor sterk og i hvilken retning disse måtte strekke seg.¹²⁹ Det ble videre uttalt følgende det er "ikke lengre spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kollegaer".¹³⁰

Bestemmelsen som Høyesterett anvendte i avgjørelsen, er fra Hovedavtalen som ikke gjelder for partene i saken. Det blir imidlertid lagt til grunn at bestemmelsen gir uttrykk for et alminnelig prinsipp i vår arbeidsrett.¹³¹ Gjennom domsslutningen får bestemmelsen rettskildemessig verdi også utenfor sitt opprinnelige anvendelsesområde, og kan således tjene som prejudikat for senere saker av samme art. I den følgende drøftelsen anvendes utilbørlighetsprinsippet som en ulovfestet regel med samme vekt som en formell lov.

Sakens rettslige grunnlag var hovedavtalen av 1975 mellom LO og NAF § 13 første punktum, "Arbeidstaker har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet". Med "utilbørlig opptreden" menes en opptreden, handling eller ytring som er støtende etter alminnelig

¹²⁸ Hovedavtalen LO-NHO 2014-2017 § 10-1.

¹²⁹ Rt. 1979 s. 770 (s. 781-782).

¹³⁰ Rt. 1979 s. 770 (s. 783).

¹³¹ Rt. 1979 s. 779 (s. 781).

oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnet for øvrig. En ansatts uttalelser kan skape sterk uro blant virksomhetens øvrige ansatte, og den kan således være utilbørlig og i strid med lojalitetsplikten.¹³² Ettersom politiske ytringer fremsatt utenfor arbeidstiden er tillatt jf. tidligere redegjørelse, vil ikke en slik ytring i seg selv være tilstrekkelig for at det skal foreligge brudd på lojalitetsplikten, men etterfølgende omstendigheter kan medføre at ytringene skaper så stor uro – internt eller eksternt – at det kan være berettiget av virksomheten å la uttalelsene få følger i ansettelsesforholdet.¹³³

Det avgjørende i sporveisdømmen var at uttalelsene fra de to sporveisansatte ikke var spontane. Høyesterett uttalte at deres opptreden og uttalelser var omhyggelig forberedt.¹³⁴ Videre var A og B sin uttalelse vedrørende deres deltakelse i organisasjoner, som i noen tilfeller kunne utøve politisk vold i samfunnet, av betydning. De opplyste at organisasjonene var i besittelse av våpen og drev våpentrening. Videre opplyste de at det ble drevet politisk infiltrasjon i deler av arbeidslivet. Også ved arbeidsplassen innrømmet A og B å drive observasjon av politiske forhold. Deres uttalelser forsvarte voldsbruk og kriminelle handlinger i samfunnet, og var således egnet til å skape frykt og være støtende for samfunnet og kollegaer. Høyesterett la vekt på at de to sporveisansatte ikke bare ytret seg om avvikende politiske holdninger, men også at deres aktivitet innebar en forsterkning av deres uttalelser.

Dommen kan tas til inntekt for at utilbørlig opptreden i form av ytringer og handlinger utenfor arbeidstid, kan få betydning for vurderingen av om forhold på fritiden kan anses som et brudd på arbeidstakers plikter.

5.3.2 Lektordommen

Spørsmålet som blir behandlet i den såkalte Lektordommen, inntatt i Rt. 1982 s. 1729, gjaldt om en lektor i den videregående skolen var rettmessig avskjediget, noe Høyesterett svarte bekreftende på. Det rettslige grunnlaget for avskjedigelsen var også her utilbørlig opptreden, men da etter lov om realskole og gymnas 12 juni 1964 nr. 2 § 24.

¹³² Henning Jakhelln, "Ytringsfrihet i arbeidsforhold" s. 35.

¹³³ Henning Jakhelln, "Ytringsfrihet i arbeidsforholdet" s. 35.

¹³⁴ Rt. 1979 s. 770 (s. 784).

Lektoren ble avskjediget grunnet uttalelser han hadde kommet med i skolen, og dels grunnet offentlige uttalelser. Lektoren hadde blant annet uttalt at jødeforfølgelsen er oppdiktet og at gasskamrene ikke har eksistert. Videre påsto han at den germanske rase er overlegen og at raseblanding medfører fysiske og psykiske defekter. I tillegg hadde han gitt diskriminerende uttalelser mot utlendinger, herunder at det må sammenliknes med landsförræderi å adoptere et farget barn. A har også gitt en rekke andre uttalelser som omhandler at minoriteter og svakere stilte i samfunnet ikke er verdt noe. Disse uttalelsene er i seg selv ikke straffbare eller tilstrekkelige til å avskjedige lektoren. Det avgjørende her var stillingens karakter, nemlig at han var lektor og som lektor i en undervisningsstilling var han forpliktet til å forholde seg lojal til de grunnverdier som offentlige skoler skal fremme.¹³⁵ Lektoren hevdet at de uttalelsene han var bebreidet for var enkeltstående, personlige meningsytringer som var fremkommet i diskusjon ... han hevdet videre at han ikke hadde utnyttet sin stilling til noen "systematisk agitasjon".¹³⁶ Førstvoterende understreker at det her ikke er et spørsmål om A har overtrådt grensen for den alminnelige ytringsfrihet, men om hans tjenesteplikter og hans skikkethet som lærer.¹³⁷

Høyesterett uttalte blant annet "Jeg er ... enig med A 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. Grunnloven § 100. [førstvoterende] mener likevel at det for en lærer, på grunn av tjenestens særlige art, og 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".¹³⁸ Videre uttalte Høyesterett "en lærer må ha rimelig frihet til å gi uttrykk for sine personlige oppfatninger også i

¹³⁵ jfr. lov av 17 juni 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 1-2.

¹³⁶ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1737).

¹³⁷ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1738).

¹³⁸ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1738 og 1739).

undervisningen”, men retten kom imidlertid til at A hadde uttalt seg på en måte som åpenbart var grunnleggende faglig uriktig.¹³⁹

Dette peker i retning av at det avgjørende for å kunne karakterisere lektorens uttalelser som et brudd på lojalitetsplikten, var hans stilling og lektorens uttalelser i klasserommet. Men Høyesterett har også lagt vekt på ytringer som lektoren har skrevet til offentligheten i et åpent brev.¹⁴⁰ Brevet er skrevet av lektoren utenfor arbeidstid og kan således ikke underlegges like streng lojalitetsplikt. Vurderingen av brevet er relevant for avhandlingen. Høyesterett så det ikke nødvendig å ta standpunkt til om uttalelsene i brevet alene ville vært tilstrekkelig for å begrunne avskjed. Dommen kan av den grunn ikke anses som prejudikat for at arbeidsgiver lovlig kan sanksjonere mot utilbørlige ytringer i et slikt brev.¹⁴¹ De har likevel vurdert det åpne brevet som et medvirkende moment i begrunnelsen for avskjedigelsen.¹⁴² Ettersom Høyesterett tar brevet med i helhetsvurderingen, taler dette i seg selv for at handlingen var illojal. Det avgjørende ved brevet synes å være at et slikt brev var ”egnet til å ødelegge det omdømme, den respekt og den troverdighet som er nødvendig for den stilling i skolen en lærer har”.¹⁴³ Dette må kunne tolkes i den retning at brevet i seg selv måtte kunne anses for å være illojalt. Hensynet til arbeidsgivers interesser og grunnverdier, synes her å være et avgjørende moment for å anse brevet som et brudd på arbeidstakers plikter.

Ettersom utilbørlighetsvurderingen er et underliggende moment, som ikke drøftes av Høyesterett i noen særlig grad i denne avgjørelsen, er det vanskelig å trekke en slutning for Høyesteretts vurdering knyttet til om det foreligger et alminnelig rettslig prinsipp for utilbørlighet.

Et spørsmål for den videre vurderingen er hvorvidt utilbørlig opptreden utenfor arbeidstid kan få konsekvenser for arbeidsforholdet i dag.

¹³⁹ Rt 1982 s. 1729 (s. 1740).

¹⁴⁰ Rt. 1982 s. 1729 (s.1743).

¹⁴¹ Kyrre Eggen ”Arbeidstakers ytringsfrihet” s. 126.

¹⁴² Rt. 1982 s.1729 (s. 1743).

¹⁴³ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1743).

5.3.3 Utilbørlighet etter dagens rettstilstand

Min vurdering er at rettstilstanden vedrørende utilbørlig opptreden uklar i dag. Dette begrunnes med at Høyesterett ikke har anvendt det alminnelige arbeidsrettslige prinsippet, som ble lagt til grunn i Rt. 1979 s. 770, i ettertid, og den styrkingen av arbeidstakers vern som har fremkommet i den nye Grl. § 100.

Det bemerkes at det i Lektordommens rettslige grunnlag kun ble vist til realskole og gymnasloven § 24. Høyesterett nevnte ikke det prinsipp som ble lagt til grunn i Sporveisdommen. Dersom det foreligger et alminnelig arbeidsrettslig prinsipp vedrørende utilbørlig opptreden, kan det stilles spørsmål ved hvorfor dette ikke ble benyttet sammen med det rettslige grunnlaget som ble benyttet i Lektordommen, og hvorfor prinsippet ikke er benyttet i senere avgjørelser.

Avgjørelsen er også kritisert i juridisk litteratur og Eggen skriver i sin artikkel at en slik regel ikke er forsvarlig. "At arbeidsgiver sier opp eller avskjediger arbeidstakere som ikke har skadet arbeidsgivers interesser og heller ikke handlet straffbart, er en form for privat rettshåndhevelse, "privat straff", som ikke bør tillates".¹⁴⁴ Videre mener han at det er opp til domstolen og påtalemyndighetene å vurdere om man skal straffes for ytringer som er helt på kanten av loven, og ikke en avgjørelse arbeidsgiver skal ta. Han er imidlertid ikke uenig i rettens resultat. Videre mener han det ikke er nødvendig med et ulovfestet prinsipp om utilbørlige ytringer etter dagens rettstilstand, dette begrunner han med at det vil være tilstrekkelig at arbeidsgiver påberoper seg lojalitetsplikten som grunnlag for sanksjoner i slike tilfeller.¹⁴⁵ Domstolen ville fremdeles ha kommet til samme resultat hevder han. Dette ettersom oppsigelsen av de to sporveisansatte i Rt 1979 s. 770 kunne vært begrunnet med at deres uttalelser medførte vanskelige samarbeidsforhold mellom arbeidskollegaene i bedriften, og dette ville innebære en skade på arbeidsgivers interesse som kunne begrunne oppsigelse. Jeg føyer meg til dette standpunktet. I tillegg vil det være usikkerhet knyttet til utilbørlige ytringer i dag, ettersom det er vedtatt en ny Grl. § 100, som sannsynligvis gir arbeidstaker større ytringsfrihet.

¹⁴⁴ Kyrre Eggen, "Arbeidstakers ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker" s. 7.

¹⁴⁵ Kyrre Eggen, "Arbeidstakers ytringsfrihet" s. 126.

Sammenfatningsvis kan det legges til grunn at det eksisterer et generelt arbeidsrettslig prinsipp, hvor utilbørlig opptreden utenfor arbeidstid kan danne grunnlag for brudd på arbeidstakers plikter. Selv om dette prinsippet bare har kommet til uttrykk i Rt. 1979 s. 770, må det kunne legges til grunn som gjeldende rett. Høyesteretts uttalelse er klar, og bestemmelsen er fortsatt inntatt i Hovedavtalen.

De sakene som er nevnt innledningsvis om støtte av Breivik etter 22 juli, lærerens opptreden i ekstreme politiske demonstrasjoner og politibetjentens ytringer om statsministeren, kan etter det som er redegjort for ovenfor alle betegnes som utilbørlige handlinger. Dette kan således begrunne brudd på arbeidstakers plikter, etter det generelle arbeidsrettslige prinsipp som ble lagt til grunn i Rt. 1979 s. 770. Men slik jeg vurderer det kan arbeidsgiver også i disse tilfellene begrunne oppsigelsen med manglende lojalitet.

I Pegida-saken var det ikke bare utenfor arbeidstid læreren gav uttrykk for sin sterke meninger som var egnet til å skape frykt og samarbeidsproblemer i forhold til de øvrige ansatte. Han hadde også i undervisningen ytret standpunkter som stridde mot arbeidsgivers verdier. Dette kan klart anses som et lojalitetsbrudd og således få betydning for arbeidsforholdet.

Læreren som fikk sparken etter sine kontroversielle uttalelser vedrørende 22. juli saken, kan også anses som et illojalt forhold, jf. tidligere redegjørelse om enkelte gruppers tillit og at ansattes handlinger skal være i samsvar med virksomhetens verdier. 22. juli var en voldsom tragedie i Norge og selv om det er usikkert om læreren hadde frontet noen av sine meninger i klasserommet foran elevene, er det klart at hans opptreden både ved å ytre seg slik han gjorde på Facebook, og i tillegg lage en rekke voldsvideoer, var egnet til å skape frykt og uro, ikke bare blant kollegaer men også i forhold til elevenes foresatte. Forholdet kan på denne måten anses illojalt.

Når det gjelder politimannen som uttalte at statsministeren var et krapyl på sin Facebook-side, var det meget stor diskusjon i media i etterkant av hendelsen. Flere mente uttalelsen lå innenfor ytringsfrihet til en politimann. Dette kan diskuteres og det er flere hensyn som kan gjøre seg gjeldende i denne situasjonen. Politimannen har etter

avgjørelse i tilsetningsrådet fått avskjeden kjent ugyldig, men han fikk imidlertid en skriftlig tilrettevisning.¹⁴⁶

Som illustrert ovenfor kan handlinger og ytringer arbeidstaker foretar på fritiden, få betydning for arbeidsforholdet i noen tilfeller få betydning for arbeidsforholdet. Spørsmålet som oppstår da er hvorvidt arbeidsgiver har anledning til å ilegge arbeidstaker noen sanksjoner for brudd på lojalitetsplikten. Jeg vil i det følgende kort redegjøre for hvilken sanksjonsmulighet arbeidsgiver har i de situasjoner hvor arbeidstaker har brutt lojalitetsplikten.

¹⁴⁶ <http://www.nrk.no/ho/politimann-far-jobben-tilbake-1.11588698> (dato 19.04.15).

6 Sanksjonsmuligheter

Arbeidstaker vernet av handlings- og ytringsfrihet jf. tidligere redegjørelse. Det kan likevel være ytringer og handlinger foretatt på fritiden som kommer i strid med den virksomheten arbeidstakeren er ansatt i. Det kan i denne forbindelse oppstå spørsmål om arbeidstaker kan ilegges noen sanksjoner for brudd på lojalitetsplikten. Jeg vil i det følgende redegjøre kort for hvilken sanksjonsmulighet arbeidsgiver har.

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser for arbeidsgivers rett til å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, dette er sanksjoner som fører til opphør av arbeidsforholdet. Men arbeidsgiver kan også ha anledning til å gi sanksjoner som fører til en endring av arbeidsforholdet, eksempelvis kan det være aktuelt å omplassere en ansatt, som har en kunderettet stilling, til en et mer tilbaketrukket arbeid for en periode, dersom arbeidstakeren har kommet med støtende uttalelser eller lignende.

6.1 Sanksjoner som fører til opphør av arbeidsforholdet

Det kan oppstå spørsmål om en arbeidstakers handlinger utenfor arbeidstid kan anses som et brudd på arbeidstakerens plikter. Dersom arbeidstakers forhold vurderes til å være et pliktbrudd, kan det være anledning for arbeidsgiver til å avslutte arbeidsforholdet. Arbeidsgiver har da to muligheter til å opphøre arbeidsforholdet. Den ansatte kan enten få oppsigelse eller bli avskjediget. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse og avskjed fremgår av arbeidsmiljøloven kapittel 15. Her angis de materielle vilkårene for opphør av arbeidsforholdet.

6.1.1 Oppsigelse

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-7 at en oppsigelse kan være *saklig* begrunnet i virksomhetens-, arbeidsgivers- eller arbeidstakers forhold. Oppgaven omhandler arbeidstakers forhold og i det følgende vil fremstillingen omhandle slike forhold.

Dersom arbeidstakers forhold utenfor arbeidstid skal få betydning for arbeidsforholdet, må disse forholdene utgjøre en saklig grunn som er relevant i forhold til den stillingen arbeidstaker har. En oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold kan ha saklig

grunn, dersom oppsigelsen er begrunnet med at arbeidstaker ikke oppfylder sine plikter, eller dersom pliktene ikke oppfylles tilfredsstillende.¹⁴⁷ Begrunnelsen for den manglende oppfyllelsen kan være knyttet til forhold utenfor arbeidstid. Det kan også være andre forhold som kan gjøre en oppsigelse rettmessig, slik som brutt tillit eller at arbeidstaker har en opptreden som ikke er i samsvar med virksomhetens omdømme. Ved vurdering om vilkårene for oppsigelse er oppfylt må det foretas en objektiv vurdering av saklighetskravet. Dersom arbeidstaker kan bebreides for de forhold som er lagt til grunn for oppsigelsen, vil dette være et viktig moment i forhold til vurderingen om det foreligger saklig grunn. Saklighetskravet etter aml. § 15-7 (1) må kunne karakteriseres som en rettslig standard.¹⁴⁸ Med dette menes at saklighetskravet er en rettsregel som viser til en vurderingsnorm utenfor seg selv som avgjørende kriterium. Dette innebærer at en og samme lovbestemmelse kan ha ulikt innhold over tid, avhengig av hva som er den alminnelige oppfatning av det aktuelle moralske eller sosiale spørsmålet.¹⁴⁹

Det er presisert i rettspraksis at saklighetskravet bygger på et prinsipp om individuell saklighet.¹⁵⁰ I utgangspunktet er det forholdet på oppsigelsestiden som er det avgjørende for om det foreligger saklig grunn, men det kan også være berettiget å se eldre og nyere forhold opp mot hverandre. Dette innebærer at forhold som i utgangspunktet er "oppe- og avgjort" kan inngå som en del av en helhetsvurderingen.¹⁵¹ Vurderingen av arbeidstakers forhold må gjøres i sammenheng med vurderingen forhold på arbeidsgivers side og hva virksomhetens interesser tilsier.¹⁵² Det kan ikke dreie seg om forhold som må anses uvesentlig når hele arbeidsforholdet bedømmes under ett.¹⁵³

¹⁴⁷Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett - den individuelle del*, Oslo 2013 s. 282.

¹⁴⁸Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 428.

¹⁴⁹Jon Gisle, *Jusleksikon*, Oslo 2007 s. 273.

¹⁵⁰Blant annet i Rt. 1989 s. 508 (s. 513).

¹⁵¹Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 435.

¹⁵²Rt. 2001 s. 1362 (s. 1376).

¹⁵³Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 431.

En oppsigelse knyttet til arbeidstakers handlinger og ytringer utenfor arbeidstid, må alltid inneha en vurdering av forholdet mellom arbeidstakers opptreden og den stillingen vedkommende har. Utgangspunktet her er at det arbeidstaker foretar seg på fritiden, har arbeidsgiver ikke noe med.¹⁵⁴ Det kan likevel tenkes forhold utenfor arbeidstid av en slik art, at oppsigelse eller avskjed kan være berettiget.¹⁵⁵ En oppsigelse begrunnet i forhold utenfor arbeidstid kan særlig gjøre seg gjeldende i stillinger hvor det forutsettes at den ansatte har et aktverdig omdømme.¹⁵⁶ Det avgjørende i vurderingen er hvilke interesser som veier tyngst i den konkrete saken. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og dersom det er knyttet til forhold utenfor arbeidstid må terskelen anses for å være ennå høyere. Høyesterett har i Rt. 2009 s. 685 uttalt følgende "Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav".¹⁵⁷

6.1.2 Avskjed

Dersom en arbeidstaker skal avskjediges grunnet forhold utenfor arbeidstid, må vedkommende ha gjort seg skyld i "grovt pliktbrudd" eller "annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen" jf. aml. § 15-14 første ledd. Oppsigelse bygger på selve arbeidsavtalen, og er den alminnelige måten å bringe et arbeidsforhold til opphør på. Ved avskjed bygges opphøret av arbeidsforholdet på at det foreligger et så "vesentlig mislighold" av arbeidsavtalen og at dette i seg selv gir grunn nok til å heve arbeidsavtalen, uten oppsigelsesfrist.¹⁵⁸ Avskjed er betinget av at det foreligger *vesentlig mislighold* eller *grovt pliktbrudd*, mens det ved oppsigelse er tilstrekkelig at det foreligger *saklig grunn*.¹⁵⁹ Forhold som kan gi saklig grunn for oppsigelse, kan gi grunnlag for avskjed dersom det er tilstrekkelig grovt.¹⁶⁰ Det er ikke nødvendig med noen ytterligere forklaring av hva forskjellen på "grovt pliktbrudd" og "vesentlig mislighold", ettersom

¹⁵⁴ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 275.

¹⁵⁵ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 433.

¹⁵⁶ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 433.

¹⁵⁷ Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52).

¹⁵⁸ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 470.

¹⁵⁹ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, Oslo 2013 s. 282.

¹⁶⁰ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, Oslo 2013 s. 282.

det fremgår av juridisk teori at "grovt pliktbrudd" omfattes av vesentlig mislighold.¹⁶¹ Det sentrale spørsmålet ved avskjedigelse av arbeidstaker, er om det foreligger et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen fra arbeidstakers side.¹⁶² Spørsmålet er derfor hvilke handlinger og ytringer utenfor arbeidstid som kan anses for å utgjøre et vesentlig mislighold. Selv om avskjedsbestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakers stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder, jf. Rt. 1997 s. 1128.¹⁶³ Dette innebærer at et og samme forhold lettere vil kunne anses som "grovt pliktbrudd" eller "vesentlig mislighold" når arbeidstaker har en ledende stilling enn når det gjelder en ordinær arbeidstaker.¹⁶⁴ Ved avskjed beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor, "Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansatte og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon".¹⁶⁵

Ofte nevnes de vanligste grunnene til avskjed i arbeidsreglementet, men det er ikke noe vilkår for avskjed at det er nedskrevet i reglementet.¹⁶⁶ Det fremgår ingen holdepunkter i aml. § 15-14 for avskjed grunnet atferd utenfor arbeidstid, men det kan tenkes at forhold uten tilknytning til selve arbeidsutførelsen kan ha betydning jf. tidligere redegjørelse.¹⁶⁷ Etter tjenestemannsloven av 4. mars 1983 nr. 3 (heretter kalt tjml) § 15 fremgår det at utilbørlig atferd utenfor tjeneste kan gi grunnlag for avskjed. Ut fra dette legges det til grunn at det tilsvarende også må gjelde etter arbeidsmiljøloven, men bare i den utstrekning arbeidsgiver med rimelighet kan stille særskilte krav til hvordan den ansatte opptrer utenfor arbeidssituasjon.¹⁶⁸

¹⁶¹ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 472.

¹⁶² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 471.

¹⁶³ Rt. 1997 s.1128 s. 1133.

¹⁶⁴ Rt. 1997 s. 1128 jf. blant annet Rt. 1993 s. 300.

¹⁶⁵ Rt. 2005 s. 518 (avsnitt 40) jf. Rt. 1988 s. 1188.

¹⁶⁶ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 473.

¹⁶⁷ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, Oslo 2013 § 15-14 punkt 1.1 s. 871.

¹⁶⁸ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, Oslo 2013 § 15-14 punkt 1.1 s. 871.

6.2 Sanksjoner som endrer et arbeidsforhold

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen konkrete bestemmelser som gir arbeidsgiver rett til å endre arbeidsforholdet, men arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten gjøre endringer i arbeidstakers oppgaver innenfor visse rammer. Dersom arbeidstaker foretar handling eller ytring utenfor arbeidstid, som er helt på kanten av det som anses for å være akseptert, kan det hende arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det kan da være aktuelt å gi arbeidstaker andre typer sanksjoner, som advarsel, manglende forfremmelse, omplassering og lignende. I NAD. 1988 s. 1254 var det spørsmål om en regnskapskonsulent kunne avskjediges etter daværende aml. § 66 nr. 1 (nåværende aml. § 15-14) grunnet økonomisk mislighold i tidligere arbeidsforhold. Retten kom her til at det ikke forelå grunnlag for avskjedigelse, ettersom den ansatte hadde sonet sin straff og dette forholdet lå tilbake i tid. I tillegg hadde den ansatte ikke i senere arbeidsforhold foretatt seg noe lignende. Retten kom allikevel til at arbeidsgiver måtte kunne tilrettelegge arbeidet på en slik måte at den ansatte ikke kunne disponere klienters konto. Fra denne avgjørelsen kan det tolkes at retten mente det ikke var grunnlag for oppsigelse, ettersom det kun skulle enkel endring av arbeidsforholdet til, for å sikre arbeidsgivers interesse, nemlig risikoen for å bli utsatt for økonomisk mislighold.

6.3 Forholdsmessighetskravet

Kravet om forholdsmessighet innebærer at dersom en arbeidstaker foretar handlinger eller ytringer knyttet til forhold som fører til brudd på lojalitetsplikten, og arbeidsgiver ønsker å sanksjonere, må de sanksjoner som benyttes stå i forhold til det pliktbrudd arbeidstaker har gjort, etter en vurdering av hvor alvorlig bruddet på lojalitetsplikten er.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Henning Jakhelln, "Ytringsfrihet i arbeidsforhold", Oslo 2004 s. 13.

7 Avslutning

Det må etter fremstillingen og vurderingen som er gjort i avhandlingen anses klart at arbeidstakers forhold på fritiden kan medføre et brudd på arbeidstakers plikter. Selv om hovedregelen er at arbeidstaker er vernet av ytrings- og handlefrihet, vil hensynet til arbeidsgivers interesser kunne veie tyngre i noen tilfeller. Grensedragningen kan ofte by på tvil og det må derfor gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, hvor flere momenter må avveies, for om det er grunnlag for reaksjon. Har ikke arbeidsgiver tilstrekkelig tungtveiende grunner vil en begrensning i handle- og ytringsfriheten være urettmessig.

Kildeliste:

Lover:

- | | |
|------|--|
| 1814 | Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven) av 17 mai 1814. |
| 1999 | Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (EMK) av 21 mai nr. 30 1999 |
| 2005 | Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17 juni 2005 nr. 62. |
| 1983 | Lov om statens tjenestemenn m.m (tjml) av 4 mars 1983 nr. 3. |
| 1998 | Lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa av 17 juli 1998 nr. 61 |

Hovedavtaler:

- | | |
|--------------|-------------------|
| Hovedavtalen | LO-NHO, 2014-2017 |
|--------------|-------------------|

Forarbeider:

- | | |
|-----------------------|---|
| Ot.prp. nr. 31 (1935) | Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid. |
|-----------------------|---|

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.
Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).
NOU 1999:27	”Ytringsfrihet bør finde sted” – Forslag til ny Grunnloven § 100.
St.meld. nr. 26 (2003-2004)	Om endring av Grunnloven § 100.
Innst. O. nr. 100 (2004-2005)	Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

utdaterte rettskilder:

1964	Lov om realskole og gymnas av 12 juni 1964 nr. 2.
Hovedavtalen	LO-NAF 1975

Juridisk litteratur:

Bøker:

Fanebust, Arne	<i>Innføring i arbeideretten – den individuelle delen</i> , 3. utgave (Oslo 2013).
Fanebust, Arne	<i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> , 4.

- utgave (Oslo 2001).
- Lilleholt, Kåre
Knophs oversikt over Norges rett, 13.utgave (Oslo 2013).
- Aall, Jørgen
Rettsstat og menneskerettigheter, 3.utgave (Bergen 2013).
- Jakhelln, Henning
Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave (Oslo 2006).
- Gisle, Jon
Jusleksikon, 3. utgave (Oslo 2007).
- Fougner, Jan, Lars Holo og Tron Løkken Sundet
Arbeidsmiljøloven kommentarutgave, 2. utgave (Oslo 2013).
- Nazarian, Henriette
Lojalitetsplikt i kontraktsforhold (Tromsø 2006), Doktoravhandling.
- Eckhoff, Torstein
Rettskildelære, 5. utgave (Oslo 2001).
- Tidsskriftsartikler:**
- Jakhelln, Henning
"Ytringsfrihet i arbeidsforhold", *TemaNord* 2004:509 – Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern side 47-128. (Sitert fra Lovdata.no).
- Eggen, Kyrre
"Ansattes ytringsfrihet", *Det 38. nordiske Juristmøte 2008*

side 123-141.

(Sitert fra Lovdata.no)

Eggen, Kyrre

"Ansattes yringsfrihet.
Rettslige bånd eller gyldne
lenker?", *Arbeidsretten (2004)*
side 2-23.

(Sitert fra Lovdata.no).

Elvestad, Maren

"Ytringer og lojalitetsplikt i
arbeidsforhold", *Arbeidsretten*
(2011), nr. 3-4 side 130-142.

(Sitert fra Iduun.no).

Rettspraksis:

Den Europeiske menneskerettighetsdomstolen:

Balenovic v. Croatia - The European Court of Human Rights 30 september 2010.

Sunday Times v. The United Kingdom – The European Court of Human Rights 26 april 1979.

Bergens Tidende and others v. Norway – The European Court of Human Rights 2 mai 2000.

Pay v. The United Kingdom – The European Court of Human Rights 16 september 2008.

Høyesterett:

Rt. 1959 s. 900.

Rt. 1979 s. 770

(Sporveisdommen).

Rt. 1982 s. 1729

(Lektordommen).

Rt. 1988 s. 1188.

Rt. 1989 s. 508.

Rt. 1990 s. 607.

Rt. 1992 s. 1482.

Rt. 1995 s. 2018.

Rt. 1993 s. 300.

Rt. 1997 s. 1128.

Rt. 2000 s. 1602.

Rt. 2001 s. 1362.

Rt. 2001 s. 418.

Rt. 2003 s. 1614.

Rt. 2005 s. 518.

Rt. 2009 s. 685.

Rt. 2011 s. 74.

Rt.2011 s. 165.

Underrettspraksis:

RG. 1997 s. 269 (Frostating)

LH-2011-81291

TSTAV-2011-8105

Den lokale arbeidsretten:

LARD. 1980 s. 158

NAD. 1981 s. 526

NAD. 1988 s. 1254

Andre myndigheters praksis:

Sivilombudsmannens årsmelding 2002.

Andre kilder:

Etiske retningslinjer for statstjenesten, revidert 26. April 2012:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/arbeidsgiverpol/etiske_retningslinjer_rev2012.pdf (dato 01.04.15).

De advokatetiske retningslinjer:

<http://www.advokatforeningen.no/advokatetikk/god-advokatskikk/kommentarutgaven/> (dato 24.04.15)

Avis artikler:

<http://www.nrk.no/norge/norsk-pegida-leder-max-hermansen-mister-deltidsjobb-1.12167543> (dato 18.04.15).

<http://www.aftenposten.no/nyheter/Politimann-fikk-sparken-for-a-kalle-Stoltenberg-krapyl-7297181.html> (dato 18.04.15).

<http://m.db.no/2012/02/10/nyheter/innenriks/ringsaker/lerer/oppsigelser/20167520/?www=1> (dato 18.04.15).

<http://www.nrk.no/ho/politimann-far-jobben-tilbake-1.11588698> (dato 20.04.15).

Antall ord i avhandlingen: 17 854