

# Ytringsfrihet for arbeidstakere i barnehage

Kurs for ATV i private barnehager 30. mars 2023

advokat Jorun Bjerke, Utdanningsforbundet

# Oversikt

- Hva er ytringsfrihet og hvordan står det til med ytringsfriheten i norsk arbeidsliv i dag?
- Grensen for arbeidstakers ytringsfrihet om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass i det offentlige rom ?
  - Ytringsfriheten gjelder egne ytringer (som privatperson/fagperson)
  - Lovfestede grenser for arbeidstakers ytringsfriheten - taushetsplikten og varslingsreglene
  - Lojalitetsplikten som grense for arbeidstakers ytringsfrihet
- Hvordan kan vi sikre en god ytringskultur for arbeidstakere i private barnehager?

Hva er ytringsfrihet?  
Hvordan står det til med  
ytringsfriheten i arbeidslivet?

# Ytringsfrihet

- Frihet til å motta eller meddele opplysninger, ideer og budskap
  - ethvert innhold, til enhver tid og uavhengig av tid og medium
- Ytringsfriheten gjelder også arbeidstakeres ytringer om **eget arbeidsområde** og **egen arbeidsplass/virksomhet**
- **Grunnloven § 100**, EMK artikkel 10, FN verdenserklæring artikkel 19
  - Hjemmel i nasjonal rett (lov, lojalitetsplikt) kan gripe inn i ytringsfrihet (ikke arbeidsavtale eller retningslinjer som går lenger enn det loven eller lojalitetsplikten tillater)

# Ytringsfrihet

- Arbeidsmiljøloven § 1-1 c), «*legge til rette for et godt ytringsklima*»
- Arbeidsmiljøloven kapittel 2A (*varsling*) – varsling er en form for ytring om typisk et lovbrudd



# Ytringsfrihetskommisjonen, NOU 2022:20

- Det står bra til med ytringsfriheten i Norge
- Med ett unntak: arbeidslivet
  - Arbeidstakere kvier seg for å delta i det offentlige ordskifte
  - Ytringsrommet oppleves trangere enn ytringsfrihetens grenser og arbeidslivets regler
- Hvorfor?
  - Omdømmefokus, kommunikasjonen profesjonaliseres
  - Norske arbeidstakere legger bånd på seg helt frivillig
  - Mener «lojalitet» til bedriften veier tyngre enn å ytre seg offentlig om forhold på arbeidsplassen
  - Lojalitet forstås som å være positiv

# Ytringsfrihetskommisjonen, NOU 2022:20

- Hvorfor har arbeidstakere ytringsfrihet om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass?
  - Hensynet til det enkelte individ: bruke og synliggjøre kompetanse
  - Hensynet til samfunnet: for å få en god og opplyst debatt
    - Hvis ikke: går jo samfunnet glipp av viktig informasjon, faglig begrunnede synspunkter og verdifulle erfaringer
    - Et arbeidsliv med rom for meningsutveksling og kritikk: bedre beslutninger, forbedringer på arbeidsplassen og kan avdekke feil og mangler



Grensen for arbeidstakers ytringsfrihet om egen arbeidsplass eller arbeidsområde i det offentlige ?



# 3 grenser for arbeidstakers ytringsfrihet

- Ytringsfriheten gjelder egne ytringer
- Lovbestemte grenser for ytringsfriheten
  - Taushetsplikten (hjemmel i nasjonal rett, ikke utviklet taushetsplikt i avtale)
  - Varsler om kritikkverdige forhold (lovbrudd)
- Lojalitetsplikten (ulovfestet prinsipp som gjelder i arbeidsforhold)



# 1) Ytringsfriheten gjelder egne ytringer

- Arbeidsgiver bestemmer **hvem som uttaler seg på vegne av virksomheten**
  - På vegne av selskapet, barnehagen
- Retten til å ytre seg er retten til å ytre seg på **vegne av seg selv** (som privatperson/fagperson/tillitsvalgt/verneombud)



# 1) Ytringsfriheten gjelder egne ytringer

- Kan alltid skrive under med opplysning om utdanning
- Kan skrive under med arbeidssted og tittel: «barnehagelærer i x barnehage», «tillitsvalgt ved x skole», «verneombud x kommune», så lenge det ikke fremstår som at du ytrer deg på vegne av virksomheten/selskapet/barnehagen
- Må ikke presisere at man uttrykker seg som privatperson, men unntak for noen lederstillinger, fordi det kan være vanskelig å skille fra virksomhetens standpunkt
  - Råd: styrer/virksomhetsleder bør presisere at dette er egne meninger eller egne uttalelser (eventuelt ikke skrive under som rektor/styrer), skrive i «jeg-form»

## 2) Ytringsfriheten begrenses av taushetsplikten

- Ikke bryt taushetsplikten, «**noens personlige forhold**»
  - Barnehagelova § 44 , forvaltningsloven §§ 13-13 e
  - For eksempel: opplysninger om fysisk og psykisk helse, personlig karakter, oppførsel
- Råd: ikke identifiser barn, kollega eller foresatt
- I uttalelser om barn/foresatte/ansatte: beskriv det generelt og anonymisert!



## 2) Varslinger

- I utgangspunktet: Ikke adgang til å kreve at arbeidstakere skal ta opp ytringer internt først
- Unntak: kritikkverdige forhold (typisk **lovbrudd**) skal tas opp internt først
  - Mange unntak fra det igjen, for eksempel kan man alltid varsle til offentlig myndighet (Statsforvalteren, Utdanningsdirektoratet, og arbeidsmiljøloven § 2A-2)

Arbeidstilsynet om kritikkverdige forhold



### 3) Ytringsfriheten begrenses av lojalitetsplikten

- Lojalt fremme arbeidsgivers interesser
  - Ulovfestet prinsipp, forankret i arbeidsavtalen og rettspraksis
- Arbeidstakers ytringsfrihet **kan bare** begrenses av lojalitetsplikten:
  - ytringer som på en illojal måte **åpenbart** vil skade arbeidsgivers **legitime** og **saklige** interesser
  - arbeidsgiver må akseptere ytringer som oppfattes som **uønskede, uheldige** eller **ubehagelige**

# Sivilombudets sak 19.4.2013

- Lærer hadde sammen med 5 kollegaer uttalt seg kritisk i lokalavisen om et skoleutviklingsprosjekt i en kommune med formål å heve læringsutbytte
  - Kritikk mot kommunens økonomiske prioritering
  - Tydeliggjorde ingen tro på utviklingsarbeidet
  - Påstander: kommunen verken tillot spørsmål eller reell intern debatt
- Rektor/ledelsen:
  - Referat: forventer at tjenestevei brukes i fremtiden
  - God regel å ta opp kritikk internt først
  - Redde for omdømmetap

# Sivilombudets sak 19.4.2013

- Sivilombudet:
  - All negativ kritikk kan medføre omdømmetap – ikke nok for å begrense ytringsfriheten
  - Ytringsfrihetens kjerne: diskusjon, både positive og negative ytringer
  - *«En lærer må offentlig kunne stille spørsmål om nytteverdien av et utviklingsprosjekt som det omtalte og også kunne komme med kritiske merknader til kommunens ressursbruk.»*
  - Kommunen: kan komme med motytringer



# Sivilombudets sak 19.4.2013

- Sivilombudet:
- Det kan ikke stilles et alminnelig krav om bruk av tjenestevei før en ansatt uttaler som sine private synspunkter i media
- Ikke adgang til å **reagere** på ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser – **usaklig begrensning** av ytringsfriheten
  - Å innkalle til samtale er en reaksjon – må ikke være formell tilrettevisning eller advarsel
  - Å kalle noe for en «merknad» er en reaksjon
  - Å henstille til å bruke demokratiske kanaler, ta opp debatt internt

# Sivilombudets sak 8.8.2008 Lærers ytringsfrihet

Saken:

- Lærer hadde engasjert seg i debatt om skolenedleggelse gjennom deltakelse på folkemøter, leserinnlegg samt deltakelse på ekstraordinært foreldremøte i regi av Foreldrenes arbeidsutvalg
- Grunnskoleleder i brev til rektor, som ble tatt opp med lærer:
  - Lærere må velge to kanaler: via fagforening eller via et politisk parti
  - Galt hvis lærerne bruker sin arbeidsplass som kamparena (møtet i regi av FAU)

# Sivilombudet sak 8.8.2008

Sivilombudet:

- Ytringsfrihet – grunnloven § 100 og EMK artikkel 10
- Egne oppfatninger som ikke er i strid med taushetsplikten er i utgangspunktet lov å ytre seg om
- Høy terskel for at lojalitetsplikt kan begrense en lærers ytringsfrihet:
  - Virker ytringen negativt inn på lærerens undervisningsplikter? (arbeidsgiver har bevisbyrden)
  - Skolenedleggelse har store konsekvenser for de ansatte og lærernes synspunkter kan være **viktige for opplysningen av saken**

# Sivilombudets sak 8.8.2008

## Sivilombudet:

- Enhver reaksjon på en ytring er et inngrep i ytringsfriheten
- Selv om det ikke et brukes ord som instruks, pålegg, advarsel, så er det en reaksjon når leder på en eller annen måte forsøker å hindre ytringene direkte eller indirekte
- Arbeidstaker: avhengig av tillit og godt forhold til arbeidsgiver
- Arbeidsgiver kan komme med motytringer, motinnlegg og korrigerende ytringer

# Ytringsfriheten gjelder...

- ytringer om faglige temaer
  - Kartleggingsverktøy i barnehagen? Bruken av digitale verktøy i barnehage? Barnehagepolitikk lokalt og nasjonalt.
- ytringer om økonomiske prioriteringer
  - Nedleggelse av barnehager, omorganisering, bygg, uteområder, trange budsjetter – konsekvensen av dette, bemanningssituasjonen
- ytringer om hverdagen i barnehagen (husk på taushetsplikten)
  - Vold og trusler i barnehage
  - Uro – sårbare barn
  - Bemanning ved sykdom, fravær



# Hvilke ytringer kan begrenses av lojalitetsplikten?

- Ytringer i arbeidssituasjonen – i barnehagen – som går i strid med forpliktelsene til å drive arbeidet
- Ytringer som er grunnløse, grove beskyldninger, påstander som åpenbart er usanne
- Er ytringen enkeltstående, eller er det gjentakende grunnløs?
- Ytringer som fremstår som om arbeidstakeren har en personlig agenda mot arbeidsgiver?



# Hvilke ytringer kan begrenses av lojalitetsplikten?

Våre råd basert på praksis fra Sivilombudet og rettspraksis:

- Ikke lyve
- Ikke være usaklig
- Ikke være hatsk, diskriminerende
- Ikke gå til personangrep
- Ikke bryt taushetsplikten
- Ta opp lovbrudd internt først

Da kan du trygt gi uttrykk for dine egne oppfatninger offentlig!



# Tillitsvalgtes ytringsfrihet

- Ytringsfrihet som privatpersoner/fagpersoner
- Ytringsfrihet som tillitsvalgt: på vegne av medlemmene
- Organisasjonsfriheten

- ARD 2019-28

*«Det ligger i vervets og rollens natur at det nødvendigvis vil kunne oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver vil kunne reagere og være sterkt uenig i de syn tillitsvalgte forfekter, de standpunkter de inntar og måten disse blir fremført på. Det må være vide rammer for en tillitsvalgts ytringer slik at vervet kan utøves på en forsvarlig og for arbeidstakerne effektiv måte...»*





# Oppsummeringsvis – ytringsfriheten fra et juridisk perspektiv

- Ansatte og tillitsvalgte i private barnehager har ytringsfrihet til å uttrykke sine meninger om arbeidsplassen og sitt arbeidsområde offentlig!

## Noen grenser:

- Uttal deg på egne vegne (som privatperson/fagperson), og ikke på vegne av barnehagen, selskapet eller arbeidsgiver – din mening!
- Unngå usakligheter, usannheter og uttalelser som kan være «hatske», diskriminerende, går på person
- Ikke bryt taushetsplikten
- Når det gjelder kritikkverdige forhold (lovbrudd): ta det opp internt først!

Spørsmål? Kommentarer?

Hvordan kan vi sikre god  
ytringskultur?

# Sikre god ytringskultur?

- Gjennomgå og vær kritiske til reglementer, retningslinjer, generelle oppfordringer som i praksis båndlegger de ansatte, for eksempel:
  - «*Du er en ambassadør for kommunen*»
  - «*Vær varsom i dine uttalelser*»
  - «*Der du ønsker å uttale deg i en sak, sørg alltid for å involvere nærmeste leder.*»
  - «*Du snakker aldri negativt om elever, foresatte, kollegaer eller ledelse. Du kan være uenig innad, men utad står du fjellstøtt på det vi er enige om.*»



# Sikre god ytringskultur?

- Møt ytringer med motargumenter – verdsett uenighet
- Heie og støtte de som bruker ytringsfriheten sin!
- Bruke partssamarbeidet



# Sikre god ytringskultur?

- Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere
- Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til arbeidstakere
- Grunnlag for diskusjon og gode retningslinjer på arbeidsplassen?



# Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstageres ytringsfrihet.
2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.
3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstagerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.
4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter.



# Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere

5. Du skal respektere at arbeidstageren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstagere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.
6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter.
7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.





# Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere

- 8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstagere som står i et krevende offentlig ordskifte.
- 9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier



# Ytringsfrihetskommisjonens

## Ni bud til arbeidstakere

1. Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb.
2. Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige.
3. Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg.



- 4. Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.
- 5. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar.
- 6. Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten.
- 7. Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten.



- 8. Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.
- 9. Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem



Takk for meg!