

YTRINGSFRIHET

25. februar 2025



Bakgrunn

NOU

Norges offentlige utredninger **2022:9**

En åpen og opplyst offentlig samtale

Ytringsfrihetskommisjonens utredning



St.meld. nr. 26

(2003–2004)

Om endring av Grunnloven § 100



SIVILOMBUDET



Norges institusjon for
menneskerettigheter



Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner



Noen avgrensinger

Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen —
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A

Lovbestemt taushetsplikt i arbeidsforhold, f.eks. innen helse,
forsvar eller rettsvesen

Ytringer som kan være i strid med straffeloven, f.eks.
rasistiske, truende eller diskriminerende

Noen utfordringer



Presentasjonen peker på lovverk, retningslinjer og dommer, og ikke nødvendigvis på DIN situasjon

Juridiske betraktninger gir retningen man må se i, men feller ingen dom over en sak

... vi kan også nevne ...

Kultur | Ytringsfrihet

Noe har snudd. Nå inngår flere av medie gigantene Trump-forlik.

Flere medier bøyer av for Donald Trump. – I et moderne demokrati bør pressen ha ryggrad til å stå imot press, mener ekspert.



Flere og flere journalister blir drept og truet til taushet

Også norske journalister blir utsatt for trusler. En tung kriminell skal ha fått tilbud om penger for å skade VG-journalist Rolf J. Widerøe. I USA ble folk som banket opp journalister, benådet.

Boks 4.2 Grunnloven hindret blokkering av russiske medier

Forbudet mot forhåndssensur i Grunnloven ble aktualisert våren 2022 da regjeringen skulle ta stilling til om Norge skulle følge EU og blokkere de russiske mediene Russia Today (RT) og Sputnik som en del av sanksjonene mot Russland. De to mediene var sentrale redskap for russiske myndigheter for å spre propaganda om krigen i Ukraina.

Debatt | Twitter

Jeg er utestengt fra Twitter. Det er egentlig en lettelse.



Simen Bondevik
Leder, Unge Sentrum

YTRINGSFRIHET

Alle har ytringsfrihet, det følger av:

- ✓ Grunnloven §100
- ✓ Europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10
- ✓ FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19

De to konvensjonene EMK og SP gjelder som norsk lov, jfr. «menneskerettsloven»

Ytringsfrihet gjelder derfor også arbeidstakere, ref. Arbeidsretten

Hva sier lovverket?

Grunnloven §100

Justisdepartementet i forarbeidene til Grunnloven § 100 (St meld nr 26 (2003-2004) pkt 4.11.5) - generelt: *Bare ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som kan anses som illojale*

PS: Lojalitet til arbeidsgiver er ikke lovfestet, og kan derfor ikke «overstyre» ytringsfriheten



Hva sier lovverket? — forts.

Arbeidsretten AR-2019-28 avsnitt 47

«Arbeidstakere har i utgangspunktet det samme ytringsfrihetsvern som alle andre borgere. Hensynet til en opplyst offentlig samtale tilsier at de som gjennom sitt arbeidsforhold har konkret innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten. Dette gjelder ikke minst for arbeidstakere i sektorer av stor samfunnsmessig betydning, og det kan i særlig grad gjelde for tillitsvalgte.»

Hva sier lovverket? — forts.

Fra sak i Arbeidsretten AR-2029-28: *Det må være vide rammer for en tillitsvalgts ytringer slik at vervet kan utøves på en forsvarlig og en for arbeidstakerne effektiv måte, jf. ARD-2012- 297 avsnitt 91.*

Hva sier Sivilombudet?

Hovedregel: Ikke adgang til reaksjon med mindre åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser

Sak 2021/21: «Arbeidsgiver må kunne påvise at ytringen rent faktisk påfører eller kan påføre virksomhetens saklige og legitime interesser en skade. Ytringer som ikke er undergitt lovbestemt taushetsplikt og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakernes egne oppfatninger, vil det derfor være anledning å komme med»



Sivilombudet — forts.

«Lojalitetsplikten innebærer at ansatte har en plikt til å opptre lojalt overfor den virksomheten de arbeider i. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidsgiveren har adgang til — ut fra sin egen lojalitetsforventning — å regulere eller sanksjonere ytringer som ansatte fremsetter på sine egne vegne»

«Det vil vanligvis være anledning til å komme med ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige»

Sivilombudet sak 2018/4777

Ytringsfrihetskommisjonen 2022

«Hensynet til en åpen og opplyst offentlig samtale tilsier at de som gjennom sitt arbeidsforhold har konkret innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten»

Alminnelig kritikk av arbeidsgiver er ikke varsling.
Misforståelse av begreper kan ha «nedkjølende effekt for ytringsfriheten»

«Profesjonalisering av kommunikasjon» kan føre til bevisst bearbeidet, styrt og tilrettelagt informasjon. Den enkelte arbeidstaker kan dermed få mindre mulighet til å nå ut i offentligheten

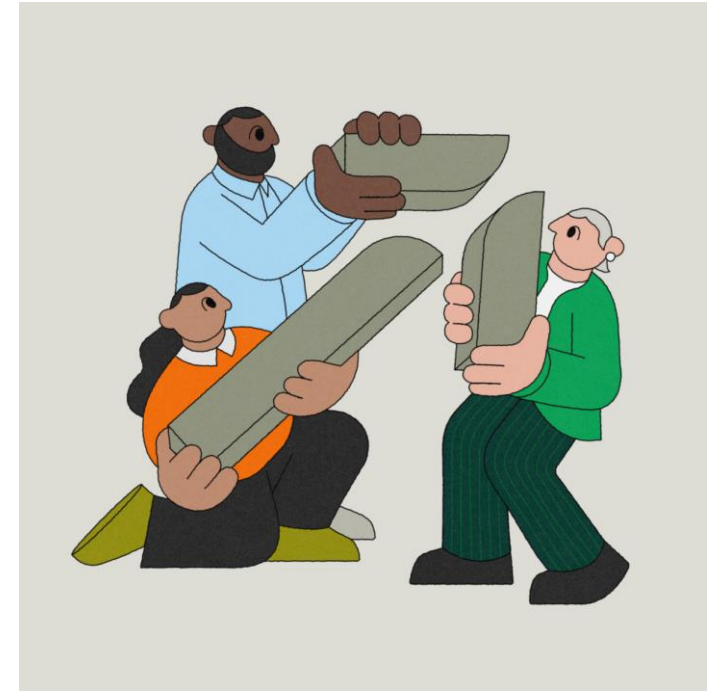
Lojalitetsplikten

Ikke lovfestet — jfr. Arbeidsretten AR-2019-28

Innebærer at du skal utføre arbeidet du er ansatt for, og følge de retningslinjene som er fastsatt for dette arbeidet

Betyr at en ansatt ikke må skade arbeidsgivers *legitime* og *saklige* interesser

Lojalitet vs. lydighet: Har arbeidsgiver makta, mens de ansatte adlyder?



Lojalitetsplikten — forts.

Innebærer at du skal utføre arbeidet du er ansatt for, og følge de retningslinjene som er fastsatt for dette arbeidet

«Avveiningen mellom den ansattes ytringsfrihet på den ene siden og lojalitetsplikten på den andre må være *konkret*. Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som må bevise at ytringen påfører eller kan påføre virksomheten skade»

«Generelt sett skal det relativt mye til før lojalitetshensynet tilsier begrensninger i ytringsfriheten»

SOM 2018/4777

«Kommunikasjonsreglement»

Begrensning i arbeidstakeres ytringsfrihet er det heller ikke grunnlag for i kommunale reglement o.l.

«Etter at vedtak er gjort skal ingen uttale seg til media»

«Tilsatte kan bare uttale seg i saker og spørsmål før vedtak er fattet»

«Ansatte i XX kommune har ytringsfrihet som privatpersoner, og må gjerne ta del i offentlige samfunnsdebatter»

Neste punkt i samme reglement: *Ansatte kan ikke uttale seg som privatpersoner på områder hvor man er saksbehandler eller innehar en annen sentral rolle.*

Oppsummert

Ansatte og tillitsvalgte skal ha vide rammer for å kunne komme med ytringer

Arbeidsgiver har ansvaret for å begrunne inngrep i ytringsfriheten, og det skal gode grunner til å nekte noen å uttale seg

Lojalitet til arbeidsgiver er ikke lovfestet, og alene ikke en grunn for å nekte noen å ytre seg

Ytringsfrihet er en forutsetning for en åpen og opplyst offentlig samtale

Hvor går vi ?

Arbeidsgiverne må hjelpes til å ta ansvaret med å klargjøre forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitet

Tillitsvalgte på alle nivåer må være godt oppdaterte på hvilke rammer som gjelder rundt ytringsfrihet og lojalitet, spesielt tillitsvalgte som er aktive i politiske prosesser i kommuner og fylkeskommuner

Utdanningsforbundets representanter på alle nivåer må jobbe aktivt sammen med arbeidsgiversiden for å sørge for god informasjon om, og praktisering av, lovverk og retningslinjer om ytringsfrihet

www.utdanningsforbundet.no
post@utdanningsforbundet.no

www.utdanningsforbundet.no
post@utdanningsforbundet.no