

Veileder om ytringsfrihet i arbeidslivet

Innhold

01 Innledning	3
02 Om veilederen	4
03 Grenser for ytringsfriheten	6
04 Ytringer på egne eller arbeidsgivers vegne?	6
05 Ytringsfrihet og lojalitetsplikt	8
06 Taushetsplikt	10
07 Ytringer og hensynet til arbeidsmiljøet	11
08 Ytringer i sosiale medier	12
09 Varsling	13
10 Hvordan skape godt ytringsklima?	14
NHO og LOs ytringsvettplakat	16
Vedlegg - case- og refleksjonsoppgaver	17

01

Innledning

Ytringsfrihet er friheten til å si og skrive det man mener og ønsker. Det er grunnleggende i demokratiet vårt, og gjelder også i arbeidslivet. Likevel unngår mange arbeidstakere å delta i offentlige debatter. Flere opplever at takhøyden for hva man kan uttale seg om i arbeidslivet ikke er så høy.

Dette er et problem, både for arbeidstakerne, arbeidsgiverne og samfunnet. Vi går glipp av kunnskap og perspektiver som kunne bidratt til en mer opplyst samfunnsdebatt, men også til å utvikle bedriften og arbeidsmiljøet. Arbeidstakere har innsikt og kunnskap som bør komme fellesskapet til gode. Meningsutveksling kan bedre valgene og beslutningene som tas. Ytringsfrihetskommisjonen undersøkte i 2022 rammene for ytringsfrihet i Norge, og anbefalte aktørene i arbeidslivet å legge til

rette for mer kunnskap, opplæring og trening i å bruke ytringsfriheten. LO og NHO tror, i likhet med Ytringsfrihetskommisjonen, at mange arbeidstakere ikke uttaler seg fordi de er usikre på hvor grensene går. Dette kan også være uklart for mange arbeidsgivere.

Dette er bakgrunnen for at LO og NHO har gått sammen om denne veilederen om ytringsfrihet i arbeidslivet. Vi ønsker å legge til rette for større rom for å uttale seg på norske arbeidsplasser. Veilederen er laget i samarbeid med Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM), som er en uavhengig institusjon med oppgave å fremme og beskytte menneskerettighetene i Norge.



Om veilederen

Paragraf 100 i Grunnloven sier tydelig at ytringsfrihet «bør finne sted». Bør betyr skal her. Arbeidslivet er ikke noe unntak. Arbeidstakere skal fritt kunne snakke om faglige, politiske og moralske forhold på egne vegne. Samtidig er det klart at det finnes noen dilemmaer.

Arbeidsgivere kan ha behov for at noen typer informasjon skal være underlagt taushetsplikt, og ønsker at arbeidstakere skal være lojale og ikke si noe som kan skade bedriften. Andre ansatte skal også ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Veilederen belyser rammene for ytringsfrihet i arbeidslivet, og hvordan ulike hensyn kan ivaretas på en god måte.

Ytringsfriheten beskytter retten til å ytre seg på egne vegne, og det er det denne veilederen handler om. Ytringer på vegne av arbeidsgiver er noe annet, og har ikke samme beskyttelse. Noen ganger kan det være uklart hva som er hva. Veilederen skal bidra til mer forståelse og dialog også om disse grensene.

Et av arbeidsmiljølovens formål er å legge til rette for et godt ytringsklima på jobb. Til syvende og sist handler dette om å ha et godt arbeidsmiljø, involvere arbeidstakere, og gi rom for debatt,

erfaringsdeling og nysgjerrighet. Dette er bra for den enkelte, og kan bidra til bedre konkurransekraft og innovasjon. Veilederen skal vise at ansattes rett til å uttale seg er større enn mange opplever i dag.

Veilederen er inndelt slik at det først gis en kort omtale av grenser for ytringsfrihet (punkt 3) og forholdet mellom egne og bedriftens ytringer (punkt 4) før det går nærmere inn på avveiningene mot lojalitetsplikt (punkt 5) og taushetsplikt (punkt 6). Deretter går veilederen inn på hensynet til arbeidsmiljøet (punkt 7) og ytringer i sosiale medier (punkt 8). I punkt 9 omtales varsling, og til sist gis det råd om hvordan skape et godt ytringsklima (punkt 10).

Veilederen inneholder også LO og NHOs egen Ytringsvettplakat, med ti punkter på veien, og et vedlegg med diskusjonsoppgaver som kan brukes til opplæring eller diskusjon på arbeidsplassen.

NHO og LOs ytringsvettplakat

01

Ytringsfrihet gjelder også på jobb

Alle ansatte har en rett til å uttrykke egne meninger og fakta blant annet om faglige, politiske og administrative spørsmål på jobben.

04

Vær bevisst på taushetsplikt og lojalitetsplikt

Ansatte har plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver grunnløs skade. Taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn kan også begrense ytringsfriheten. Snakk sammen og lær om hvor grensene går, og husk at ytringsfriheten veier tungt.

06

Skil mellom virksomhetens og ansattes uttalelser

Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten. Arbeidstaker står i utgangspunktet fritt til å uttale seg på egne vegne.

09

Varsling om kritikkverdige forhold har en særlig beskyttelse

Sett dere inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.

02

Vær åpen for kritikk

Kritiske ytringer kan være en kilde til forbedring. Arbeidsgiver bør lytte, og arbeidstaker bør være konstruktiv.

05

Toleranse og inkludering

Vis toleranse og inkluder kollegaer som uttrykker en annen mening enn deg. Vi trenger forskjellige synspunkter for å bli bedre og alle må bidra til et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv. Du kan møte et annet synspunkt ved å argumentere for ditt eget.

03

Vis respekt – både oppover, nedover og til siden

Vær søklig, unngå personangrep, og husk at uenighet kan uttrykkes uten å krenke.

07

Skil mellom ytringer og handlinger

Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten. Arbeidstaker står i utgangspunktet fritt til å uttale seg på egne vegne.

08

Husk å være konstruktiv

Skriftlige ytringer, medier, kan saken. Tenk gjennom kontekst før du uttaler deg.

Veileder om ytringsfrihet i arbeidslivet

NHO | LO Norge

NHO | LO Norge | NIM Norges institusjon for menneskerettigheter

03

Grenser for ytringsfriheten

Begrensninger i ytringsfriheten må ha en god begrunnelse, og ikke være strengere enn nødvendig.

Ytringsfriheten betyr i utgangspunktet at man kan si det man vil, på den måten man vil. Men det finnes også grenser. I arbeidslivet handler dette særlig om lojalitetsplikten og taushetsplikten, som gjerne er begrunnet i hensynet til arbeidsgiver. Grensene kan noen ganger være vanskelige å trekke. I tillegg har alle krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, og det er forbudt med trakassering, trusler og diskriminering. Det innebærer at det også kan settes grenser for ytringer som går ut over andre på arbeidsplassen.

Motytringer fra arbeidsgiver eller kollegaer er også en del av ytringsfriheten. At noen reagerer eller svarer på en ytring, betyr ikke at ytringsfriheten er krenket. Så lenge motytringene ikke innebærer sanksjoner eller trakassering, er dette en del av den åpne og frie meningsutvekslingen som ytringsfriheten skal beskytte.



04

Ytringer på egne eller arbeidsgivers vegne?

En arbeidsgiver kan alltid bestemme hvem som skal uttale seg på arbeidsgivers vegne.

Ansatte har rett til å uttrykke egne meninger og fakta om faglige, politiske og administrative spørsmål på jobben. De har også rett til å uttrykke seg på vegne av andre ansatte i den grad de har fullmakt til det, for eksempel gjennom tillitsverv. Det er viktig å skille mellom tilfeller der man uttaler seg som seg selv, og der man uttaler seg



på vegne av en virksomhet. En arbeidsgiver kan bestemme hvem som skal uttale seg på vegne av virksomheten.

Det er vanligvis ikke tvil om hvorvidt man uttaler seg på egne vegne eller på vegne av arbeidsgiver. Jo høyere opp i organisasjonen man er ansatt, jo større grunn kan det være til å si ifra om det er ens egen eller bedriftens mening. Har man en lederstilling kan det være vanskeligere å skille private uttalelser fra arbeidsgivers offisielle standpunkt.

Det samme kan gjelde andre ansatte som ofte identifiseres med virksomheten, for eksempel en oppnevnt talsperson, en "fagekspert" eller lignende. Særlige dilemmaer kan oppstå når en ansatt i mer uformelle sammenhenger (eksempelvis på sosiale medier) er gitt anledning til å fronte arbeidsplassen, og det kan være uklart om det er egne eller bedriftens meninger som formidles. I slike tilfeller kan det være behov for å klargjøre at "det er min mening".

God dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og eventuelt dilemmatrening, kan bidra til å hindre uenigheter og misforståelser og ivareta ulike hensyn.

Eksempel fra Sivilombudet:

En ansatt i Mattilsynet hadde sendt inn høringssvar til et lovforslag om pelsdyrhold, hvor hun hadde signert med navnet sitt, at hun var veterinær og jobbet i Mattilsynet. Mattilsynet ga skriftlig advarsel og ba henne la være å komme med ytringer om dyrevernområder som kunne knyttes til Mattilsynets interesser. Ifølge Sivilombudet skulle ikke advarselen vært gitt. Selv om hun hadde oppgitt arbeidssted, fremgikk det klart av innlegget at ytringen var fremsatt på egne vegne, og den ble derfor ikke ansett i strid med lojalitetsplikten. Dette kunne ha stilt seg annerledes dersom den ansatte hadde en lederstilling.

Sivilombudets uttalelse 2021/742.

05

Ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten setter grenser for noen typer ytringer, men ikke alle. Arbeidsgiver må ha en god grunn til å kunne nekte ytringer.

Hva er lojalitetsplikten?

En ansatt har en plikt til å være *lojal* mot arbeidsgiver. Man skal utføre arbeidet man er ansatt for, og følge regler og instruksjoner. Lojalitetsplikten innebærer også at man ikke skal skade arbeidsgiveren, for eksempel arbeidsgivers økonomi.

En arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke bestemme hva en ansatt kan si på egne vegne, kreve at slike uttalelser skal leses igjennom eller godkjennes på forhånd, eller lage egne regler for hva man kan uttale. Men arbeidsgiver kan veilede om hvor grensene for lojalitetsplikten går på en nøytral måte.

Ytringer knyttet til arbeidsplassen og arbeidsforholdet.

Å uttale seg om forhold ved arbeidsplassen eller delta i debatter om spørsmål som berører arbeidsplassen, er en del av ytringsfriheten. Dette gjelder selv om arbeidsgiver kan oppfatte det man sier som ubehagelig eller uheldig. Et saklig innlegg i en debatt vil derfor normalt være greit. Likevel kan noen ytringer stride mot

lojalitetsplikten. Det betyr at arbeidsgiver vil ha rett til å reagere mot dem, for eksempel med en advarsel. Usaklige, feilaktige eller respektløse ytringer kan være i faresonen.

Det finnes flere momenter som bør vurderes om man er usikker på om en ytring strider mot lojalitetsplikten:

- **Har ytringen allmenn interesse?**

Har uttalelsen stor interesse for mange i samfunnet, eller mer internt innhold som personalsaker? Jo større samfunnsmessig nytte en ytring har, jo sterkere vern har den av ytringsfriheten. Private eller interne forhold, slik som personkonflikter, har ofte ikke samme vern.

Eksempel fra Arbeidsretten:

En tillitsvalgt hadde skrevet et debattinnlegg hvor det blant annet ble hevdet at et svekket partssamarbeid kunne føre til en alvorlig ulykke. Han fikk en advarsel fra arbeidsgiver. Domstolen la vekt på at innlegget i liten grad var egnet til å skade arbeidsgivers omdømme, selv om det var provoserende og dels usaklig skrevet. Innholdet i kritikken var i stor grad kjent fra før. Det ble også vektlagt at selskapet ikke hadde forsøkt å si imot det som ble skrevet. Det var derfor ikke adgang til å ilegge en advarsel.

AR-2019-28

Eksempel fra Menneskerettsdomstolen:

En ansatt og fagforeningsleder i et sporveisselskap hadde uttalt seg om sikkerhetsrisiko, og ble sagt opp. Menneskerettsdomstolen fant at oppsigelsen var i strid med ytringsfriheten. Viktige grunner var at informasjonen hadde stor interesse for mange, det var ikke snakk om hemmelig informasjon, og fagforeningsledere måtte ha stort spillerom til å snakke om arbeidsmiljøet.

Gadzhiyev and Gostev v. Russland, 73585/14 og 51427/18

- **Er ytringen skadelig for arbeidsgivers legitime interesser?**

Legitim interesse betyr berettiget interesse eller interesse som kan begrunnes med rettsregler. Arbeidsgivers legitime interesser kan for eksempel være økonomi, hensynet til andre ansatte, arbeidsmiljøet eller virksomhetens omdømme. Begrensninger i ytringsfriheten må gjelde uttalelser som gjør skade på arbeidsgivers legitime interesser. Ulovlige, skadelige eller uetiske handlinger virksomheten står for, er det lov å uttale seg om, tross lojalitetsplikten. Dette kan også innebære varslings.

Eksempel fra lagmannsretten:

En togfører, som også var verneombud, ble sagt opp etter flere års konflikt med arbeidsgiver. Han fremmet gjentatte varsler internt om det han mente var alvorlige sikkerhetsrisikoer. Samtidig rettet han sterke beskyldninger på sosiale medier mot bedriften og ledelsen. Etter en dødsulykke gikk han ut og kalte føreren «bøddel» og betegnet det som et «regelrett drap». Disse uttalelsene gjentok han overfor kolleger, til tross for at havarikommisjonen frikjente føreren. Arbeidsgiver anså ytringene som illojale, udokumenterte og skadelige for arbeidsmiljøet, og ga ham flere skriftlige advarsler. Da han fortsatte samme mønster, ble han sagt opp. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var gyldig.

LB-2016-78074

- **Hvordan er ytringens form og innhold?**

Er det saklig formulert kritikk, eller er det skjellsord eller personangrep? Det er et visst spillerom i hvordan man ytrer seg, men jo mer saklig og balansert et budskap er, jo lettere aksepteres det.

Eksempel fra Menneskerettsdomstolen:

To ansatte hadde publisert en provoserende seksuell karikatur av en sjef og to medarbeidere i arbeidsgivers nyhetsbrev, og fikk sparken. Menneskerettsdomstolen sa at det måtte skilles mellom kritikk og fornærmelser. Å si dem opp var dermed ikke i strid med ytringsfriheten.

Palomo Sanchez and Others v. Spain, 28955/06

Det kan også ha betydning hvor pålitelig informasjonen man fremmer er, altså om den er sann, usann, troverdig eller i hvert fall begrunnet. Hvilke alternativer og motiver man har for å ytre seg, og hvilke sanksjoner man eventuelt risikerer, kan også spille inn. Det er for eksempel forskjell på å ytre seg for å opplyse en saklig debatt, og å si noe fordi man ønsker å skade arbeidsgiver.

Spørsmål til refleksjon:

- Mange arbeidsgivere og arbeidstakere tror at lojalitetsplikten er strengere enn den egentlig er. Hva tror du grunnen kan være?
- Hva kan vi gjøre på arbeidsplassen for å skape rom for kritikk og spørsmål?

Ytringer som ikke handler om arbeidsplassen.

Det skal mye til før arbeidsgiver kan reagere mot politiske eller andre ytringer som ikke har noe med arbeidsplassen å gjøre.

Mange meninger har ikke noe direkte med arbeidsplassen å gjøre. Politiske uttalelser, makt- eller samfunnskritikk har generelt et sterkt vern av ytringsfriheten. Arbeidsgiver kan normalt ikke legge bånd på hva den ansatte skal si når det gjelder dette. Er det snakk om mer ekstreme holdninger, i strid med grunnleggende rettsprinsipper, eller som oppfordrer til kritikkverdige handlinger, kan det i noen tilfeller gi grunnlag for reaksjoner.

En ansatt må være forsiktig med utsagn som kan undergrave arbeidsoppgavene man skal gjøre, tilliten til arbeidet man skal utføre, eller som bryter med virksomhetens verdier. Det vil også kunne spille inn hvilken funksjon man har i bedriften.

Eksempel fra Høyesterett:

To ansatte i et kommunalt eid kollektivselskap ble sagt opp etter å ha vært på TV, hvor de fortalte at de gjennom en nynazistisk gruppe hadde våpen og drev våpenopplæring. Høyesterett fant at det ikke bare var snakk om avvikende politiske meninger, men om svært klanderverdige holdninger. Oppsigelsene var gyldige.

Rt-1979-770

Eksempel fra tingretten:

En telefonselger ble sagt opp fordi han hadde stått frem på TV som medlem av organisasjonen Vigrid, en del av det nynazistiske miljøet. Oppsigelsen var ugyldig, blant annet fordi TV-innslaget ikke nevnte hvor den ansatte jobbet. Det var lite trolig at kunder ville koble selgerens navn til nyhetsinnslaget, og dermed verken fare for virksomhetens omdømme eller potensielle salg.

TLARV-2006-22069

Spørsmål til refleksjon:

- Hvordan håndterer vi politisk uenighet på arbeidsplassen vår?
- Har du hatt meninger om noe som gikk på tvers av det mange andre på arbeidsplassen mener, og hvordan ble det mottatt?



Taushetsplikt

Taushetsplikt er en lovlig begrensning i ytringsfriheten, men må ha saklig begrunnelse og ikke gå lenger enn nødvendig.

Ytringsfriheten kan også begrenses av taushetsplikt. Dette kan følge enten av lojalitetsplikten, eller av lov eller avtale. Taushetsplikten skal ikke gå lenger enn nødvendig for å sikre arbeidsgivers interesser, eller for eksempel personvern. Dette betyr at taushetsplikten må ha en saklig begrunnelse, for eksempel å verne personlige opplysninger, driftshemmigheter eller sikkerhet.

Arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstakere taushet om hva som helst. For å unngå uklarheter bør regler om taushetsplikt være tydelig formulert etter drøftinger med ansattrepresentantene, og de ansatte bør gis god veiledning i hva som kan deles av informasjon, og hva som er taushetsbelagt.

Spørsmål til refleksjon:

- Hva slags taushetsplikt har vi på arbeidsplassen vår, og hvorfor?
- Hva kan arbeidsgiver ikke kreve taushetsplikt om?
- Når kan ytringsfriheten frita deg fra taushetsplikt?

07

Ytringer og hensynet til arbeidsmiljøet

Noen ganger kan hensynet til arbeidsmiljøet gjøre at ytringsfriheten begrenses.

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver sørger for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle sine ansatte og hindrer mobbing, trakassering eller annen utilbørlig atferd. Arbeidsgiver har derfor både rett og plikt til å gripe inn i ytringer som anses som mobbing eller lignende, eller påvirker arbeidsmiljøet på en negativ måte. For eksempel vil en pågående personalkonflikt kunne gi grunnlag for å regulere arbeidstakernes ytringer til hverandre noe mer enn ellers.

Politiske ytringer på arbeidsplassen kan også gi opphav til spørsmål, dilemmaer og konflikter, eksempelvis hvis det knytter seg til krig, konflikter og internasjonale spørsmål. I slike situasjoner er det viktig at arbeidsgiver følger med på hvordan dette kan påvirke arbeidsmiljøet, og er oppmerksom på ansatte som i særlig grad kan være berørt. Dette kan eksempelvis være ansatte med bakgrunn fra land knyttet til konflikten. Utenfor arbeidsplassen har politiske uttalelser sterkt vern og kan i utgangspunktet ikke begrenses av arbeidsgiver.

Det finnes eksempler i rettspraksis på at kommunikasjon med andre ansatte har gitt grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet, særlig hvis uttalelsene har hatt en form og et innhold som innebærer personangrep, mobbing eller trakassering av andre ansatte.

Eksempel fra Høyesterett:

En professor var blitt avskjediget på grunn av en rekke krenkende uttalelser mot kollegaer og ledelse sendt i e-poster og brev til mange i og utenfor universitetet. Høyesterett understreket at ytringsfriheten står særlig sterkt i akademia, men vektla her at ytringene skadet arbeidsmiljøet på en så alvorlig måte at arbeidsgiver måtte ha adgang til å reagere. Ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed eller oppsigelse.

Rt.2011-1011



Ytringer i sosiale medier

Ytringsfriheten er den samme på sosiale medier som ellers, men ytringene kan spres til flere og regnes som hovedregel som offentlige ytringer.

Den samme ytringsfriheten gjelder, enten man sier noe i en tale, skriver avisinnlegg eller deler noe på sosiale medier.

Som regel regnes ytringer på sosiale medier for å være offentlige, selv om man for eksempel skriver til en lukket gruppe, eller innlegget bare kan sees av de man er venn med. Ytringer på sosiale medier kan også få større spredning enn om man bare sier noe til en venn eller kollegaene på jobb, og er vanskelig å slette om noen har spredt det videre. Selv om man har samme ytringsfrihet på nett som ellers, så husk at det man skriver på sosiale medier kan nå ut til mange.

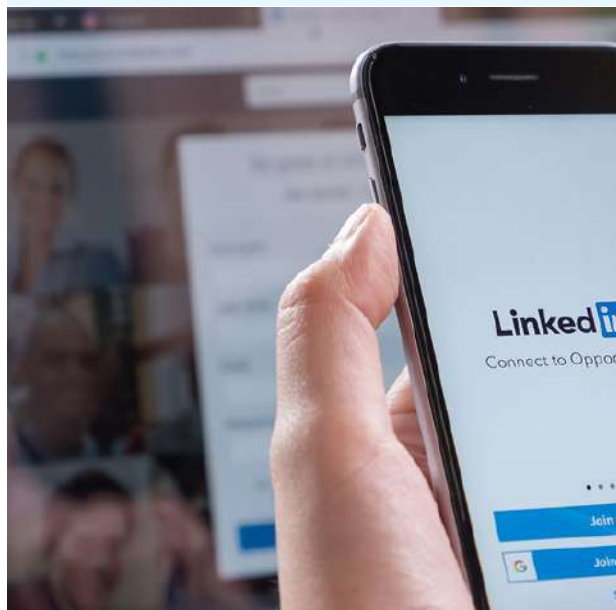
Spørsmål til refleksjon:

- Hvem representerer man når man skriver noe på LinkedIn; seg selv eller arbeidsgiver?
- Når kan det være riktig å understreke at man uttaler seg som privatperson, og når er det selvsagt?

Eksempel fra tingretten:

En ansatt i en organisasjon som skulle fremme kvinners rettigheter hadde skrevet negative kommentarer om transpersoner på nett. Tingretten fant at dette var så problematisk for denne arbeidsgiveren at det kunne utgjort brudd på lojalitetsplikten, men at oppsigelse var for streng reaksjon når det ikke var prøvd mildere tiltak slik som å veilede den ansatte.

THOD-2022-81621





Varsling

Varsling er en spesiell form for ytring. De fleste ytringer er ikke varsling.

En arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel lovbrudd. Dette er det egne regler om i arbeidsmiljøloven. Det er viktig å være klar over at de fleste uttalelser, også kritikk, kan sies uten at det er nødvendig å bruke merkelappen varsling. Uttalelser om at man er faglig uenige om noe eller har et annet politisk syn, er ikke varsling.

Dersom noe først er varsling, gjelder det egne saksbehandlingsregler. Den som varslar har også krav på vern mot gjengjeldelse, slik som forskjellsbehandling, advarsel eller oppsigelse. Motytringer er ingen gjengjeldelse.

Hvis ansatte er frie til å si sin mening, kan det gjøre at varslingssaker blir enklere å behandle og skaper mindre konflikt. Det kan også medføre at man kan si fra enklere, uten at det må skje som varsling. Dermed er det i alles interesse å arbeide for en god ytringskultur.

Spørsmål til refleksjon:

- Hvis du opplever et problem du vil si fra om, når tror du selv det er best å varsle, og når er det best å si fra på annen måte?
- Ville du ha diskutert problemet med noen, eventuelt hvem?



10

Hvordan skape godt ytringsklima?

Et godt ytringsklima på jobben betyr at man er trygg på at man kan uttale seg uten å risikere negative reaksjoner. Arbeidsgiver og de ansatte må jobbe sammen for å skape et godt ytringsklima.

Hva er et godt ytringsklima?

Arbeidstilsynet trekker frem to ting som er viktig for et godt ytringsklima på arbeidsplassen. Det første er *psykologisk trygghet*. Føler man at det kan få negative konsekvenser om man uttaler seg? Der de ansatte føler at ytringer og meninger er velkomne, og man ikke står i fare for negative konsekvenser, er den psykologiske tryggheten høy. Det andre er *ytringseffektivitet*. Opplever man at det nytter å si ifra? Det er viktig å oppleve at man blir tatt på alvor, og at det er mulig å påvirke arbeidsplassen.

Hvordan begrenses ytringsfriheten i praksis?

Begrensninger på ytringsfriheten kan for eksempel være at man får advarsel eller oppsigelse som følge av at man har sagt noe. Noen ganger er det rettmessig, hvis man har gått utover sin ytringsfrihet på en måte som har skadet arbeidsgiver eller andre. Som arbeidsgiver bør man være varsom før man bruker slike virkemidler. Hvis ytringsfriheten begrenses mer enn nødvendig, kan det skremme både den som har sagt noe, og andre, fra å bruke ytringsfriheten sin i fremtiden.

Også reaksjoner som ikke formelt regnes som noen begrensning i ytringsfriheten, kan ha en slik effekt. Det kan for eksempel være utfrysning, manglende støtte på arbeidsplassen, eller at man får tilsnakk, enten fra kollegaer eller fra ledelsen. Dette kan lede til et dårligere ytringsklima. Arbeidsgiver kan også ha begrenset de ansattes ytringsfrihet i personalreglement. Dette kan være uproblematisk om begrensningene er saklige og nødvendige (for eksempel forbud mot å uttale seg på vegne av bedriften, eller omtale forretningshemmeligheter). Dersom det er uenighet om begrensningene er nødvendige bør arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte innholdet.

Ytringsfrihetskommisjonen:

"Reaksjoner på ytringer om egen arbeidsplass vil ikke bare gripe inn i den enkelte arbeidstakers ytringsfrihet, det kan også ha en alvorlig nedkjølende effekt på andre ansattes vilje til å ytre seg, både på den aktuelle arbeidsplassen, i sektoren og samfunnsdebatten for øvrig."

Hva kan arbeidsgiver gjøre?

Arbeidsgiver har plikt til å sikre et godt arbeidsmiljø. Ledere har også et ansvar for å kjenne til reglene om ytringsfrihet og å skape en god ytringskultur på jobb. Det er et lederansvar å gi de ansatte rom til å benytte seg av ytringsfriheten.

Det bør legges til rette for dialog og diskusjon, og kritikk og uenighet bør møtes på en konstruktiv måte. Imøtegåelse av uttalelser kan være konflikt-dempende og ivareta både arbeidstakernes ytringsfrihet og arbeidsgivers interesse av å korrigere innholdet i uttalelsene.

Dersom man som arbeidsgiver vurderer å reagere mot en ytring, enten gjennom advarsel, oppsigelse eller på annen måte, kan det være lurt å innhente råd. Noen ganger kan en åpen samtale løse opp i misforståelser. Det samme kan saklige motargumenter uten negative reaksjoner.

Hva kan ansatte gjøre?

Også arbeidstakere har plikt til å bidra til et godt arbeidsmiljø, og et godt ytringsklima. Det er aldri feil å vise omtanke overfor andre, eller å formulere kritikk på en saklig og hyggelig måte. Hvis man er uenig i noe som er sagt, kan man også ta til motmæle på respektfullt vis.

Partssamarbeid i bedriften

Et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og

tillitsvalgte i bedriften, kan være viktig for et godt ytringsklima. Et etablert partssamarbeid med åpenhet om viktige ting som skjer på jobb, kan gjøre det enklere å stille kritiske spørsmål til hvordan oppgavene løses, eller hvordan arbeidsmiljøet er. Tillitsvalgte har også gode forutsetninger for å vite hvor grensene for ytringsfriheten går, og kan bidra til å avklare misforståelser eller skape dialog om gjeldende praksis. De kan også være en støtte og en brobygger mellom arbeidstaker og ledelse dersom det oppstår vanskelige situasjoner. For å skape et godt partssamarbeid bør det legges til rette for både formelle og uformelle møteplasser. I disse møtene kan ytringsklimaet på arbeidsplassen være et tema og eventuelt et fast punkt på agendaen.

Spørsmål til refleksjon:

- Hvordan er ytringsklimaet på vår arbeidsplass? Hva kan gjøre oss tryggere på å si vår mening?
- Hvordan har du reagert om noen har sagt noe du ikke liker?
- Har du opplevd å få negative reaksjoner på noe du har sagt, og hvordan kjentes det?
- Hva gjør jeg som leder hos oss for å bedre ytringsklimaet, og kan jeg gjøre noe bedre?
- Hva gjør vi som ansatte for å bedre ytringsklimaet, og er det noe vi kan gjøre bedre?



NHO og LOs ytringsvettplakat

01

Ytringsfrihet gjelder også på jobb

Alle ansatte har en rett til å uttrykke egne meninger og fakta blant annet om faglige, politiske og administrative spørsmål på jobben.

04

Vær bevisst på taushetsplikt og lojalitetsplikt

Ansatte har plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver grunnløs skade. Taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn kan også begrense ytringsfriheten. Snakk sammen og lær om hvor grensene går, og husk at ytringsfriheten veier tungt.

06

Skill mellom virksomhetens og ansattes uttalelser

Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten. Arbeidstaker står i utgangspunktet fritt til å uttale seg på egne vegne.

09

Varsling om kritikkverdige forhold har en særlig beskyttelse

Sett dere inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.

02

Vær åpen for kritikk

Kritiske ytringer kan være en kilde til forbedring. Arbeidsgiver bør lytte, og arbeidstaker bør være konstruktiv.

05

Toleranse og inkludering

Vis toleranse og inkluder kollegaer som uttrykker en annen mening enn deg. Vi trenger forskjellige synspunkter for å bli bedre og alle må bidra til et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv. Du kan møte et annet synspunkt ved å argumentere for ditt eget.

07

Skap et godt ytringsklima

Arbeidsgiver skal skape en kultur der det er trygt å ytre seg uten frykt for represalier. Det bidrar til et godt arbeidsmiljø og kan forebygge større konflikt- og varslingssaker.

10

Ytringsfrihet er et felles ansvar

Det krever gjensidig respekt, trygghet og profesjonalitet fra alle parter for at ytringsfriheten skal fungere i praksis.

03

Vis respekt - både oppover, nedover og til siden

Vær saklig, unngå personangrep, og husk at uenighet kan uttrykkes uten å krenke.

08

Husk at ytringer varer

Skriftlige ytringer, særlig på sosiale medier, kan spres og misforstås. Tenk gjennom formulering og kontekst før publisering.

Vedlegg – case- og refleksjonsoppgaver

Ytringsfrihet i arbeidslivet innebærer ofte avveininger mellom ulike hensyn. Dilemmatrening gir en mulighet til å diskutere situasjoner der disse avveiningene kan være krevende. Gjennom å diskutere realistiske dilemmaer kan man øve på å vurdere ulike hensyn og tydeliggjøre hvilke rettigheter og plikter som gjelder i praksis. Samtidig kan treningen bidra til å utvikle en åpenhetskultur, der ansatte føler seg trygge på å ta opp vanskelige temaer, og der ledelsen møter uenighet og kritikk på en konstruktiv måte.

Nedenfor følger ti oppgaver som kan brukes til refleksjon og diskusjon i grupper eller i plenum. Disse skal bidra til å belyse ulike sider av ytringsfriheten i arbeidsforhold og gi et praktisk grunnlag for dialog og læring.

01 Kritikk av arbeidsforhold

En ansatt, Kristian, har offentlig kritisert arbeidsforholdene i selskapet på en blogg. Kritikken har fått oppmerksomhet i media, og selskapet vurderer hvordan de skal respondere.

Diskusjonsspørsmål:

- Diskuter hvilke rettigheter Kristian har til å ytre seg om arbeidsforholdene.
- Vurder hvordan selskapet kan håndtere kritikken på en konstruktiv måte, både internt og eksternt.
- Foreslå tiltak for å forbedre arbeidsforholdene og kommunikasjonskanalene mellom ansatte og ledelse.

02 Politiske ytringer

Line, en ansatt, har delt sterke politiske meninger på sin private Facebook-profil. Noen av kollegene hennes føler seg ukomfortable med innleggene og mener de kan skade arbeidsmiljøet.

Diskusjonsspørsmål:

- Har arbeidsgiver rett til å blande seg inn i ansattes private ytringer på sosiale medier?
- Hvor går grensen mellom Lines rett til å ytre seg politisk og hennes ansvar for å opprettholde et godt arbeidsmiljø?
- Hvordan kan arbeidsgiveren håndtere situasjonen uten å krenke Lines ytringsfrihet?
- Hva slags retningslinjer kan selskapet innføre for å håndtere politiske ytringer på sosiale medier?

03 Humor og satire på arbeidsplassen

En ansatt lager en intern vits eller satire som tar for seg ledelsens beslutninger, og deler det i et lukket chatrom blant kolleger. Ledelsen oppfatter det som respektløst og ønsker å gripe inn.

Diskusjonsspørsmål:

- Hvor langt rekker ytringsfriheten på arbeidsplassen når det gjelder humor og satire?
- Bør det være grenser for hva man kan si internt?
- Hvordan kan man skille mellom kritikk og mobbing?

04 Politisk ytring på arbeidsplassen

En ansatt deltar aktivt i en politisk kampanje utenfor arbeidstid. De bruker et profilbilde med politisk symbolikk i bedriftens interne kommunikasjonskanaler. En kollega føler seg ukomfortabel og mener det kan skape konflikt på arbeidsplassen.

Diskusjonsspørsmål:

- Har arbeidsgiver rett til å be ansatte tone ned politiske ytringer på jobb?
- Hvor går grensen mellom privatliv og arbeidsplass når det gjelder ytringer?
- Hvordan kan man ivareta et inkluderende arbeidsmiljø?

05 Kritikk av ledelsen på LinkedIn

Scenario: En ansatt, Kari, har skrevet et innlegg på LinkedIn hvor hun kritiserer ledelsens beslutning om å redusere budsjettet for et viktig prosjekt. Hun mener at dette vil skade både prosjektet og selskapets omdømme.

Diskusjonsspørsmål:

- Hvordan balanserer Kari sin rett til ytringsfrihet med sin lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren?
- Hva kunne Kari ha gjort annerledes for å uttrykke sine bekymringer?
- Hvordan bør ledelsen reagere på Karis innlegg?

06 Anonym klage på arbeidsforhold

En anonym ansatt har skrevet en negativ anmeldelse av selskapet på en jobbvurderingsside, og klager over dårlige arbeidsforhold og manglende støtte fra ledelsen.

Diskusjonsspørsmål:

- Hvordan kan selskapet finne en balanse mellom å ta klagen på alvor og beskytte sitt omdømme?
- Hva kan selskapet gjøre for å forbedre arbeidsforholdene og forhindre slike klager i fremtiden?
- Hvordan kan selskapet oppmuntre ansatte til å gi tilbakemeldinger internt i stedet for offentlig?

07 Intern kritikk og lojalitetsplikt

En ansatt har sendt en e-post til alle kolleger hvor vedkommende kritiserer en nylig innført policy. E-posten har skapt splid blant de ansatte.

Diskusjonsspørsmål:

- Diskuter hvordan intern kritikk bør håndteres i lys av ytringsfrihet og lojalitetsplikt.
- Vurder hvordan selskapet kan fremme en kultur for åpenhet og konstruktiv kritikk.
- Foreslå tiltak for å løse konflikten og gjenopprette et positivt arbeidsmiljø.

08 Intern diskusjon og uenighet

En ansatt har uttrykt uenighet med en ny strategi som ledelsen har innført, og har delt sine meninger i et internt møte. Noen kolleger føler at dette skaper et negativt arbeidsmiljø.

Diskusjonsspørsmål:

- Diskuter hvordan ytringsfriheten gjelder for ansatte som uttrykker uenighet internt.
- Vurder hvordan selskapet kan fremme en kultur for åpenhet og konstruktiv kritikk uten å skape et negativt arbeidsmiljø.
- Foreslå tiltak for å håndtere uenighet på en måte som styrker samarbeidet og arbeidsmiljøet.

09 Ledere og medieopptredener

En leder har blitt invitert til å delta i en debatt på TV om et tema som er relevant for selskapets virksomhet. Lederen ønsker å delta, men er usikker på hvordan dette kan påvirke selskapet.

Diskusjonsspørsmål:

- Diskuter hvordan ytringsfriheten gjelder for ledere som deltar i offentlige debatter.
- Vurder hvilke hensyn lederen bør ta for å balansere personlig ytringsfrihet med selskapets interesser.
- Foreslå retningslinjer for ledere som ønsker å delta i medieopptredener.

10 Partssamarbeid og tillitsvalgte

Selskapet ønsker å innføre en ny policy som påvirker ansattes arbeidsforhold. Tillitsvalgte har uttrykt bekymring for at denne policyen kan begrense ansattes ytringsfrihet.

Diskusjonsspørsmål:

- Diskuter hvordan partssamarbeid kan benyttes for å sikre at ansattes ytringsfrihet blir ivaretatt.
- Vurder hvordan tillitsvalgte kan spille en rolle i å balansere ytringsfrihet og lojalitetsplikt på arbeidsplassen.
- Foreslå tiltak for å styrke samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte, inkludert regelmessige møter og åpne kommunikasjonskanaler.

