



# RAUGLAND

## ADVOKATENE

«Vi tilbyr advokattjenester av høy kvalitet, og legger stor vekt på personlig og hurtig oppfølging av våre kunder. Det er vår målsetting å løse oppdraget på et så lavt konfliktnivå som mulig.»

*-Vidar Raugland-*



**ARBEIDSRETT**



**AVTALERETT**



**FAMILIERETT**



**UTDANNINGSRETT**



**EIENDOMSRETT**



**FOREDRAG OG KURS**



# **DAGENS OPPLÉGG**

---



## **OVERORDNET OM YTRINGSFRIHETEN**

HVA ER YTRINGSFRIHET OG HVORDAN STÅR DET  
TIL MED YTRINGSFRIHETEN I NORSK ARBEIDSLIV?



## **ARBEIDSTAKERS YTRINGSFRIHET**

INNHold OG OMfang – YTRINGSFRIHET VS.  
LOJALITETSPLIKT



## **YTRINGSKLIMA**

HVORDAN KAN VI SIKRE EN GOD YTRINGSKULTUR I  
BARNEHAGE- OG SKOLESEKTOREN?



# Ytringsfrihet

HVA ER YTRINGSFRIHET OG HVORDAN  
STÅR DET TIL MED YTRINGSFRIHETEN I  
NORSK ARBEIDSLIV?

## HVA ER YTRINGSFRIHET?



- Ytringsfrihet er friheten til å motta eller meddele opplysninger, ideer og budskap.
- Ikke adgang til sanksjoner, forhånds-kontroll og sensur.
- Ytringsfrihet gjelder også ytringer om eget arbeidsområde og egen virksomhet.



**GRL.**

Grunnloven § 100

**EMK**

Den europeiske menneskerettighets-  
konvensjonen artikkel 10

**FN**

FNs verdenserklæring om  
menneskerettigheter artikkel 19



## Betydning av Grunnlovs vern?

EMK

Den europeiske menneskerettskonvensjonen artikkel 7

FN

FNs verdenserklæring om menneskerettigheter





### **Arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav c**

«legge til rette for et godt ytringsklima»

### **Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A**

Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.





# Ytringsfriheten i Norge



## Ytringsfriheten i Norge

### YTRINGSFRIHETSKOMMISJONEN – NOU 2022: 9

- 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
  - Arbeidstakere legger bånd på egne ytringer
- **Hvorfor?**
  - Dårlig ytringskultur
  - Omdømmetenkning
  - Profesjonalisering av kommunikasjon
  - Misforstått lojalitet



# Arbeidstakers ytringsfrihet

YTRINGSFRIHET OM EGEN ARBEIDS-  
PLASS ELLER ARBEIDSOMRÅDE I  
DET OFFENTLIGE?



# YTRINGSFRIHETEN

Utgangspunkt: Ytringsfrihet

En grunnleggende menneskerettighet,  
jf. Grunnloven § 100, EMK art. 10 og  
FN art. 19.



## BEGRENSNINGER I YTRINGS- FRIHETEN

- Ytringsfriheten gjelder bare **ytringer på egne vegne**
- **Lovbestemte unntak** fra ytringsfriheten
- **Ulovfestet lojalitetsplikt** i arbeidsforhold

# LOVLIGHET AV ARBEIDSTAKERS YTRING

## NR. 01

Er ytringen til den ansatte fremsatt på egne vegne?

## NR. 02

Er ytringen til den ansatte i strid med lovbestemte begrensninger?

## NR. 03

Er lojalitetsplikten brutt?

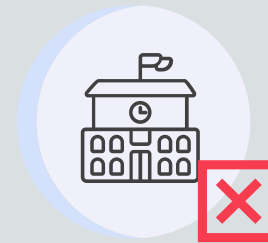


# YTRINGSFRIHET GJELDER EGNE YTRINGER



## ANSATT

Ytringsfriheten er retten  
til å ytre seg på **vegne  
av seg selv** (som  
privatperson/fagperson)



## VIRKSOMHET

Arbeidsgiver bestemmer  
hvem som uttaler seg på  
vegne av virksomheten





# YTRINGSFRIHET GJELDER EGNE YTRINGER

- Kan alltid skrive under med opplysning om utdanning
- Kan skrive under med arbeidssted og tittel: «barnehagelærer i x barnehage», «lærer ved x skole», «tillitsvalgt ved x skole», «verneombud x kommune», så lenge det ikke fremstår som at vedkommende ytrer seg på vegne av kommunen/fylkeskommunen/virksomheten





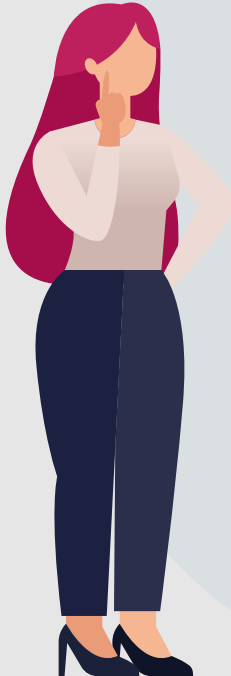


# YTRINGSFRIHET GJELDER EGNE YTRINGER

- Må ikke presisere at man uttrykker seg som privatperson, men unntak kan tenkes for noen lederstillinger:

*«I noen stillinger, typisk høyere lederstillinger eller personlige verv, kan det være en reell fare for at private ytringer ikke kan skilles fra det som er arbeidsgivers offisielle standpunkt.»*

- Råd: rektor og styrer bør presisere at dette er egne meninger eller egne uttalelser (eventuelt ikke skrive under som rektor/styrer), skrive i «jeg-form»



# YTRINGSFRIHETEN BEGRENSES AV TAUSHETSLIKTEN

- Ikke bryt taushetsplikten, «**noens personlige forhold**»
  - Barnehageloven § 44 , opplæringsloven § 15-1, forvaltningsloven §§ 13-13 e
  - For eksempel: opplysninger om fysisk og psykisk helse, atferdsvansker, følelsesliv ol.
- Råd: ikke identifiser elev/barnehagebarn, kollega eller foresatt
- I uttalelser om barn/foresatte/ansatte: beskriv det generelt og anonymisert!

# VARSLINGSREGELVERKETS PÅVIRKNING

- Ikke adgang til å kreve at arbeidstakere skal ta opp internt først, Grunnloven § 100
- Unntak: kritikkverdige forhold (typisk **lovbrudd**) tas opp internt først
  - Varsel (arbeidsmiljøloven kapittel 2 A)
  - Offentlig myndighet kan alltid varsles
- Varsle offentlig dersom:
  - Aktsom god tro om innholdet i varselet
  - Kritikkverdige forhold som har allmenn interesse
  - **Grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig (f.eks. gjengjeldelse)**

# LOJALITETSPLIKT I ARBEIDSFORHOLD



## ARBEIDSTAKERS OPPTREDEN

Ansatte skal opptre på en måte som ivaretar barnehagens/skolens interesser, jf. Rt-1990-607 og HR-2021-605-A.



## LOJALITETSPLIKTENS INNHOLD

Pliktens **negative side**: avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser.

Pliktens **positive side**: utføre handlinger som ivaretar arbeidsgivers interesser.



## SANKSJONER VED BRUDD

Brudd på lojalitetsplikten kan føre advarsel, oppsigelse eller avskjed. Med mindre ytringen faller inn under ytringsfriheten.

# **REFLEKSJONSOPPGAVE**

Hvor går grensen mellom  
ytringsfriheten og lojalitetsplikten?

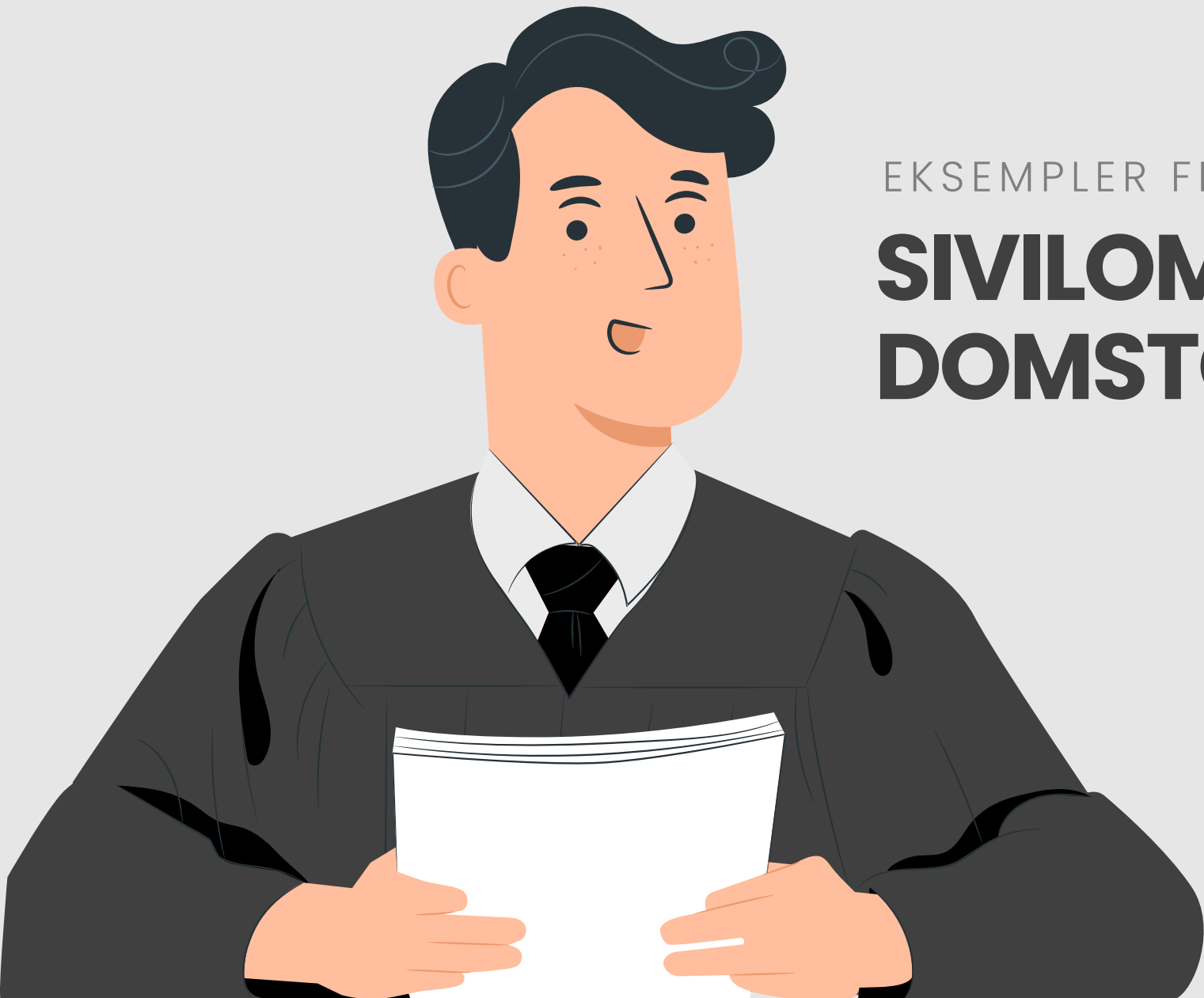
**NB!**

**Grunnlovfestet** ytringsfrihet vs.  
**ulovfestet** lojalitetsplikt

## YTRINGSFRIHET VS. LOJALITETSPLIKT

For at ytringen kan være et brudd på lojalitetsplikten, må ytringen medføre en **åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser**, jf. bl.a. SOM 2014/91. Arbeidsgiver har likevel **ikke automatisk rett til å reagere** når det foreligger slik åpenbar risiko.

Arbeidsgiver må akseptere ytringer som oppfattes som **uønskede, uheldige** eller **ubehagelige**.



EKSEMPLER FRA

# **SIVILOMBUDETS OG DOMSTOLENS PRAKSIS**



# ANSATTES YTRINGSFRIHET

## Sakens bakgrunn

Lærer hadde engasjert seg i debatten rundt den foreslåtte skolenedleggelsen gjennom deltakelse på folkemøter, leserinnlegg samt deltakelse på ekstraordinært foreldremøte i regi av Foreldrenes arbeidsutvalg.

I et brev fra grunnskolelederen til rektor, som ble tatt opp med læreren, fremgikk det følgende:

- Lærere må velge to kanaler: via fagforening eller via et politisk parti
- Galt hvis lærerne bruker sin arbeidsplass som kamparena.



# ANSATTES YTRINGSFRIHET

## Sivilombudets vurdering

- Ytringsfrihet som utgangspunkt, jf. Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10
  - Lojalitetsplikten kan i visse tilfeller begrense ytringsfriheten, men gir imidlertid ingen generell adgang til å regulere eller sanksjonere ansattes ytringer.
- **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.**



# ANSATTES YTRINGSFRIHET

## Sivilombudets vurdering

- Enhver reaksjon på en ytring er et inngrep i ytringsfriheten.
  - Selv om det ikke brukes ord som instruks, pålegg, advarsel el. så er det en reaksjon når arbeidsgiver på en eller annen måte forsøker å hindre ytringene direkte eller indirekte.
- Arbeidstaker er avhengig av tillit og godt forhold til arbeidsgiver
  - En ansatt vil derfor normalt legge stor vekt på arbeidsgiverens syn på hva de kan og ikke kan foreta seg.
- Arbeidsgiver kan komme med motytringer, motinnlegg og korrigerende ytringer.



# LEDELSENS YTRINGSFRIHET

## Sakens bakgrunn

Rektor skrev to avisinnlegg i forbindelse med kommunens omorganisering. Som en følge ble han gitt en skriftlig advarsel. Kommunen viste til at han gjennom avisartiklene hadde «uttrykt mistillit og kommet med kritikk mot politisk fattede vedtak». De hevdet at rektoren ikke lojalt innrettet seg etter utfallet av den åpne omorganiseringsprosessen.

## Sivilombudets vurdering

- Ytringsfrihet – Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10.
- Høy terskel for at lojalitetsplikten skal begrense ytringsfriheten
  - Må foreligge ytringer som påviselig skader eller kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.
  - Må foreligge åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser.



EKSEMPEL FRA SIVILOMBUDET: SAK 07.08.2008

# LEDELSENS YTRINGSFRIHET

## Sivilombudets vurdering

- OBS! At det foreligger åpenbar risiko for skade betyr ikke at arbeidsgiver automatisk har rett til å reagere når slik risiko foreligger
  - Dersom hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre, vil ytringen være vernet også når arbeidsgivers legitime og saklige interesse kan bli skadelidende.
- Skjerpet krav til ledelsens ytringer i det offentlige rom om forhold som gjelder arbeidsgiver
  - Uttalelser fra ledere oppfattes lettere som arbeidsgivers offisielle syn.



EKSEMPEL FRA SIVILOMBUDET: SAK 07.08.2008

# LEDELSENS YTRINGSFRIHET

## Sivilombudet nærmere vurdering av uttalelsene

- Fremstod som uttalelse på egne vegne.
- Saken var allerede i offentlighetens søkelys.
- Rektor hadde forsøkt å nå frem med sine synspunkter internt først.
- Kommunen hadde i liten grad godtgjort at rektorens opptreden og avisinnlegg påførte kommunen påviselige skader utover den uro omorganiseringen allerede hadde skapt.



# AVISOPPSLAG

## Sakens bakgrunn

Seks lærere hadde sammen uttalt seg i lokalavisen om et skoleutviklingsprosjekt i en kommune.

Etter avisoppslaget innkalte skoleledelsen de ansatte til et møte. I dette møtet fikk arbeidstakerne beskjed om at de hadde overtrådt en grense ved å la seg intervjuet, og at de hadde skadet skolens omdømme.

De fikk senere beskjed om at det «er et godt prinsipp at ansatte tar opp kritikk, uenighet og uoverensstemmelser på lavest mulig nivå» og at det forventes «at tjenestevei brukes i fremtiden».

Spørsmålet var om kommunen hadde begrenset de ansattes ytringsfrihet.





# AVISOPPSLAG

## Sivilombudets vurdering

- All negativ kritikk kan potensielt medføre tap av omdømme, men det ligger i ytringsfrihetens kjerne at både negative og positive ytringer i utgangspunktet er ønsket som bidrag i samfunnsdebatten.
- Arbeidsgiver har ikke adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser.
- Kommunens reaksjon i etterkant av avisartikkelen var en begrensning i lærernes ytringsfrihet.





# FACEBOOK-SAKEN

## Sakens bakgrunn

En lærer ble ilagt en skriftlig advarsel for en kommentar hun hadde postet på Facebook. Kommunen mente at læreren hadde brutt de rettmessige forventningene man har til lærere.

- «Fjern bildet til venstre vær så snill...!! Jeg blir dårlig av den skapningen.»

## Sivilombudets vurdering

- Utsagnet oppfattes å være **politisk motivert**
  - Dermed var utsagnet i **kjerneområdet for ytringsfriheten**
- Det var ikke noe som tilsa at læreren ikke hadde opptrådt tillitsfullt i undervisningssituasjonen.
- Utgangspunktet er at lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver først og fremst gjelder i **lærergjerningen**.



EKSEMPEL FRA SIVILOMBUDET: SAK 2023/2202

# HALLOWEEN-SAKEN

## Sakens bakgrunn

I forbindelse med halloween publiserte en lærer på fritiden et bilde på sin private Facebook-side. Bildet viste en ansatt i kommunen som hadde kledd seg ut som kommunedirektøren. Kollegaen holdt et skilt hvor det stod: «Død over distriktene.» Bildet hadde følgende kommentar:

*«Det skumleste man kan få på døra., Rådmannen Selveste. Med budskapet «død over diskritene.» Dagens beste kostyme.»*

Formannskapet i kommunen vedtok å ta avstand fra den ansattes ytring. Deretter uttalte kommunens ordfører seg i media på en slik måte at det kunne fremstå som at læreren ikke burde ha uttalt seg på den måten.

Deretter kalte kommunens administrasjon læreren inn til et møte for å drøfte ytringen med henne. I møtet oppfordret de læreren til å unngå å ytre seg på en slik måte på et senere tidspunkt.

Læreren hevdet at hennes ytringsfrihet var krenket, og klaget saken inn til sivilombudet.



# HALLOWEEN-SAKEN

## Sivilombudets vurdering

- Offentlige ansatte har et **vidt spillerom** – både i form og innhold – for å gi uttrykk for sine meninger.
  - Politisk ekstreme og krenkende meninger er vernet av ytringsfriheten.
  - Ytringer som arbeidsgiver oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige er også som hovedregel vernet.
- Ytringsfriheten kan bare begrenses der det foreligger «**særlig tungtveiende hensyn**», og bare dersom slike hensyn gjør det **forsvarlig** holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelse.
- For at lojalitetsplikten skal begrense en ansatts ytringsfrihet, må arbeidsgivers saklige og legitime interesser være skadelidende, og ytringen må kunne knyttes opp mot den ansattes arbeidsforhold.
  - Det er ikke en saklig og legitim interesse å begrense ytringsfriheten for å unngå at en ytring skaper debatt eller fører til kritisk søkelys på en virksomhet. **Kritisk debatt er i kjernen av ytringsfriheten.**
- **Også arbeidsgiver står fritt til å delta i den offentlige debatten** og uttrykke uenighet eller kommentere selve innholdet i den ansattes ytringer.



# HALLOWEEN-SAKEN

## Sivilombudets vurdering

- Lærerens ytring var kritikk av kommunens foreslåtte budsjettkutt, og ikke et personlig angrep på kommunedirektøren
  - Kritisk ytring til et budsjettkutt er åpenbart i kjernen av ytringsfriheten, også selv om ytringen skjer i form av satire og i sosiale medier.
- Måten saken ble fulgt opp på fremstår som utilbørlig atferd fra arbeidsgivers side.
- Kommunen krenket den ansattes ytringsfrihet ved at formannskapet vedtok å ta avstand fra ytringen, uten først å ha avklart om ytringen lå innenfor det en ansatt har adgang til å ytre seg om.
- Ytringsfriheten ble videre krenket ved at kommunens ordfører uttalte seg til media på en slik måte at det kunne fremstå som at den ansatte ikke burde ha uttalt seg på den måten.
- Ytringsfriheten ble fortsatt krenket da kommunen kalte læreren inn til et møte for å drøfte ytringen, hvor de også oppfordret henne til å unngå å ytre seg på en slik måte igjen.



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS: RT-1982-1729

# LEKTORDOMMEN

## Sakens bakgrunn

Lektor ved videregående skole ble avskjediget som følge av uttalelser lektoren hadde kommet med om rasespørsmål og jødeforfølgelse. Ytringene var fremsatt i skoletid, dels også i offentligheten. Han hadde tidligere fått en advarsel.

Lektoren hevdet at han hadde den samme retten som enhver borger til å uttale seg til offentligheten innenfor ytringsfriheten, uten at det skulle få følger for hans arbeidsforhold. Han erkjente at han som ledd i undervisningen ikke kunne drive med politisk propaganda. Men at han på spørsmål fra elevene og under diskusjon fritt kunne gi uttrykk for sine personlige meninger om samfunnsspørsmål.



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS: RT-1982-1

# LEKTORDOMMEN

## Høyesteretts vurdering

Som lærer er man **bundet av skolens formål**; det er en klar tjenesteplikt å respektere og fremme disse mål i undervisningen.

Skolen formål skal imidlertid ikke forstås slik at det ikke er plass for meningsbrytning og kritikk av «etablerte sannheter». Det kan heller ikke være slik at intet avvik fra de vedtatte undervisningsmål skal kunne tåles. **Det er den grove krenkelsen av formålet som kan reageres mot.**

En persons personlige oppfatninger skal ikke sensureres, men innenfor skolen må **likevel lærerens ytringsfrihet være underlagt visse begrensninger** sett i lys av skolens formål. Man kan ikke drive undervisning slik at man motvirker de formål som etter skolelovgivningen er hans plikt å fremme.





# LEKTORDOMMEN

## Høyesteretts vurdering

**Utenfor skolen** må det gjelde en **vesentlig videre grense** for en lærers ytringsfrihet. Retten presiserer imidlertid at det for en lærer, på grunn av tjenestens særlige art, **også utenfor skolen må oppstilles visse grenser for hvorledes man kan uttale seg til offentligheten**. Uttaler en lærer seg slik at det må anses **klart utilbørlig**, vil dette kunne få betydning for vurderingen av vedkommendes **skikkethet for lærergjeringen**. Det vil særlig kunne være tilfellet hvis uttalelsene har en slik form, et slikt innhold eller slike premisser at de er **egnet til å bryte ned det omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har**. Det er altså et spesielt krav som må stilles til lærere.

Retten kom til at avskjeden var gyldig.



# VURDERINGSMOMENTER I GRENSETILFELLER

## YTRINGENS INNHOLD

Dreier det seg om helt grunnløse påstander, grove beskyldninger eller påstander som åpenbart er usanne?

## YTRINGSKLIMA

Har skolen/barnehagen et godt ytringsklima, herunder om arbeidstaker har forsøkt å ta opp saken med arbeidsgiver?

## FORMÅLET MED YTRINGEN

Virker det som at arbeidstaker har en personlig agenda mot arbeidsgiver? Eller er formålet å spre informasjon som kan være viktig for offentligheten?

## OMFANGET AV YTRINGEN

Er det snakk om en enkeltstående ytring eller er det gjentakende grunnløs kritikk av arbeidsgiver over lengre tid?

## TILLITSFORHOLDET

Vil tillit til videre arbeidsutførelse være brutt? Det kreves mer av ansatte i lederstillinger og nøkkelposisjoner.







# OPPSUMMERING

## Ytringsfrihet er hovedregelen

- Ytringer om faglige temaer er vernet
  - Kartleggingsverktøy i barnehagen?  
Bør elever ha lekser? Bruk av digitale verktøy i skole og barnehage?  
Hensiktsmessigheten av prøver?  
Skole- og barnehagepolitikk lokalt og nasjonalt
- Ytringer om økonomiske prioriteringer
  - Nedleggelse av skoler og barnehager, omorganisering etc.
- Ytringer om hverdagen i skole og barnehage (husk taushetsplikten)
  - Vold og trusler
  - Uro – sårbare barn/elever
  - Bemanning, høyt sykefravær



# OPPSUMMERING

## Enkelte begrensninger i ytringsfriheten

- Ytringsfriheten gjelder uttalelser på egne vegne, og ikke på vegne av arbeidsgiver.
- Unngå usakligheter, usannheter og uttalelser som kan være «hatske», diskriminerende, personangrep ol.
- Ikke bryt taushetsplikten.
- Når det gjelder kritikkverdige forhold (lovbrudd); ta det opp internt først.



# PRAKTISKE RÅD

**Praktiske råd** basert på Sivilombudets praksis

- Saklighet og faglighet er sjelden feil
- Form og sted er relevant – samtidig er det summen som er avgjørende. Hvis en ytring er vernet av ytringsfriheten, så er den vernet
- Ytringsfrihet starter med ytringsrom
- Hvor nær er personen til beslutningen som er tatt
  - Identifikasjonsfare – hvor stor fare er det for at man vil bli identifisert med arbeidsgiver selv om man uttaler seg som privatperson
  - Forskjell på «omkamp i media» og faglig kritikk
- En ytring kan møtes med en annen ytring
  - Det er helt greit å si at man ikke er enig

# Ytringsklima



# BETYDNING AV GODT YTRINGSKLIMA

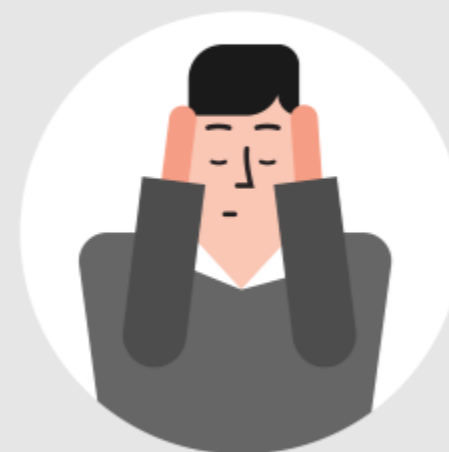
**Ytringsklima = Psykologisk trygghet + Ytringseffektivitet**



Illustrasjon fra Arbeidstilsynet.no



**Er det trygt å si ifra?**



**Nytter det å si ifra?**

## **REFLEKSJONSOPPGAVE**

Hvordan kan dere bistå i arbeidet med å skape et godt ytringsklima på arbeidsplassen?



# GODT YTRINGSKLIMA

## Tips for å sikre et godt ytringsklima

- Rydde opp i retningslinjer og veiledere som begrenser ytringsrommet
  - «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.»
- Møt ytringer med motargumenter – verdsett uenighet.
- Heie og støtte de som bruker ytringsfriheten sin!
- Bruke partssamarbeidet.
- Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere.
- Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til arbeidstakere.



# GODT YTRINGSKLIMA

## 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 varslingsaker eller unødige konflikter.





# GODT YTRINGSKLIMA

## 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 ordsifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.
6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til det 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.



# GODT YTRINGSKLIMA

## 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.



# GODT YTRINGSKLIMA

## Ytringsfrietskommisjonens ni bud til ansatte

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.



# GODT YTRINGSKLIMA

## Ytringsfrietskommisjonens ni bud til ansatte

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.



# GODT YTRINGSKLIMA

## Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ansatte

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.

