

UiO : **Det juridiske fakultet**

Opphør av arbeidsforholdet på grunn av arbeidstakers opptreden på fritiden

Kandidatnummer: 643

Leveringsfrist: 25. april 2016 kl. 12.00

Antall ord: 17665



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Presentasjon av problemstillingen	1
1.2	Rettslig plassering av tema	3
1.3	Avgrensninger.....	3
1.4	Begrepsavklaringer	4
1.4.1	Arbeidsforhold.....	4
1.4.2	Arbeidstaker og arbeidsgiver.....	4
1.4.3	Arbeidstid og fritid	4
1.5	Metode	5
1.6	Den videre fremstillingen.....	6
2	DEN RETTSLIGE RAMMEN	7
2.1	Innledning	7
2.2	Historikk.....	7
2.3	Hva kan begrunne eller begrense adgangen til å legge vekt på arbeidstakers opptreden på fritiden?	9
2.3.1	Den individuelle arbeidsavtalen	9
2.3.2	Arbeidsplikten	10
2.3.3	Arbeidstakers stillingsvern og saklighetskravet	10
2.3.4	Arbeidsgivers styringsrett.....	13
2.3.5	Arbeidstakers lojalitetsplikt.....	14
2.3.6	Arbeidstakers yringsfrihet	15
2.3.7	Arbeidstakers rett til privatliv.....	16
3	NÅR KAN ARBEIDSTAKERS OPPTREDEN PÅ FRITIDEN BEGRUNNE OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET?	18
3.1	Innledning	18
3.2	Straffbare forhold.....	19
3.2.1	Tap av nødvendig tillit og stillingens karakter	22
3.3	Arbeidstakers ytringer og politiske oppfatninger.....	27
3.4	Arbeidstakers private relasjoner.....	33
3.5	Opptreden som reiser etiske spørsmål	36
3.6	Andre spørsmål knyttet til opphør på grunn av forhold på fritiden	37
3.6.1	Innledning.....	37
3.6.2	Omplassering.....	37
3.6.3	Forholdsmessighet.....	38

3.6.4	Arbeidsgivers passivitet.....	38
4	OPPSUMMERING AV GJELDENE RETT	42
5	PRESENTASJON AV MILLHAVEN-TESTEN	44
5.1	Innledning	44
5.2	Millhaven-kriteriene.....	44
6	NORSK RETT I MØTE MED MILLHAVEN-TESTEN	46
7	KILDER.....	47
7.1	Lovgivning	47
7.2	Forarbeider og stortingsdokumenter	48
7.3	Rettspraksis	49
7.4	Annen praksis.....	51
7.5	Litteratur.....	52
7.6	Vedtak og rapporter	53
7.7	Nettsider	53

1 Innledning

1.1 Presentasjon av problemstillingen

Temaet for denne masteroppgaven er betydningen av arbeidstakers opptreden på fritiden for arbeidsforholdet.

De siste årene har det vært flere oppslag i mediene som har handlet om betydningen av arbeidstakers opptreden på fritiden. Muslimfiendtlige holdninger og ekstreme ytringer har gjort en arbeidstaker i Oslo-skolen uønsket som lærer.¹ Han fikk etter hvert tilbud om en annen stilling, som han ikke aksepterte.² En politimann på Kongsvinger ble etter flere runder med avskjedsvedtak, klager og ordensstraff til slutt avskjediget på grunn av meningsytringer på Facebook blant annet mot Jens Stoltenberg og Hadia Tajik.³ Ytringene viste holdninger som ikke var forenlige med politiryket.⁴ Andre oppslag belyser etiske spørsmål, slik som sexkjøp og besøk på strippeklubber foretatt av ansatte i olje- og offshorebransjen på oppdrag i Singapore,⁵ og hvordan arbeidsgiverne forholder seg til denne såkalte ukulturen. Én arbeidsgiver uttaler at det er brudd på arbeidsreglementet om ansatte kjøper sex i utlandet under et arbeidsoppdrag, og at reaksjoner fra advarsel til avskjed da kan anvendes, avhengig av den enkelte saken.⁶ En annen arbeidsgiver gir uttrykk for at det ikke gir god signaleffekt å oppholde seg på steder der slik aktivitet foregår, og at det ikke er ønskelig at ansatte gjør det. Samtidig påpeker vedkommende at det finnes grenser for hvor mye arbeidsgiver kan legge seg opp i av hva de ansatte driver med, underforstått når de ikke er på jobb.⁷ Det er ikke dermed sagt at denne arbeidsgiveren mener at det ikke skal gripes inn.

Opgavens hovedproblemstilling er når forhold på fritiden kan tillegges vekt i oppsigelsesvurderingen. Medieopplagene illustrerer noen av problemstillingene knyttet til det arbeidsgiver anser som uønsket opptreden av arbeidstaker på fritiden. Det finnes rettslige grenser for hva arbeidsgiver kan legge seg opp i av arbeidstakers opptreden på fritiden, samtidig som det gjelder grenser for arbeidstakers opptreden utenfor tjenesten.

Hvorvidt opptreden på fritiden kan begrunne oppsigelse, er ikke en ny problemstilling, men fremveksten av sosiale medier har gjort den mer aktuell. Sosiale medier som Facebook, Twitter, Instagram og YouTube gjør arbeidstakers privatliv, herunder ytringer og opptreden på fritiden, mer synlig både for arbeidsgiver, kollegaer, kunder og offentligheten for øvrig.

¹ VG (23.01.2015), VG (26.01.2016).

² TV2 (22.02.2016).

³ Glåmdalen (22.09.2015), NRK (15.01.2016).

⁴ Glåmdalen (22.09.2015).

⁵ Fædrelandsvennen (11.06.2013).

⁶ Fædrelandsvennen (12.06.2013a).

⁷ Fædrelandsvennen (12.06.2013b).

Problemstillingen i denne oppgaven omfatter imidlertid mer enn bare atferd og ytringer som kommer frem gjennom sosiale medier. Det er også aktuelt å se på hvordan arbeidsgivere forholder seg til andre ytringer og handlinger.

Temaet i oppgaven er rettslig aktuelt fordi rettstilstanden er uklar. Det finnes ingen klar veiledning i norsk rett for når arbeidsgiver kan gå til oppsigelse på grunn av noe en arbeidstaker har foretatt seg i egen fritid. Lovverket er åpent og oppstiller et saklighetskrav, men spørsmålet er hva det innebærer. I RG 1996 s. 454 ga Brønnøy herredsrett en god beskrivelse av rettstilstanden. Herredsretten bemerket at spørsmålet om en lærer kunne sies opp på grunn av opptreden på fritiden, ikke var avklart i regelverk eller rettspraksis.⁸ Etter rettens oppfatning hadde derfor saken en viss samfunnsmessig prinsipiell interesse.

Det reelle omfanget av slike tvister er vanskelig å fastslå: Ikke alle saker blir brakt inn for domstolene. Saken om læreren i Oslo-skolen som er nevnt ovenfor, ble for eksempel løst ved inngåelse av avtale.⁹ På grunn av over- og underordningsforholdet som gjelder i de fleste arbeidsforhold, der arbeidstakeren normalt er den svake part, er det viktig å søke å belyse hvilke rettigheter arbeidstaker har i slike situasjoner. Arbeidsgiver kan ikke etter eget forgodtbefinnende gripe inn og for eksempel forby det som etter arbeidsgivers oppfatning er uønsket atferd, med trusler om kraftigere reaksjon hvis pålegget ikke etterkommes. Visse omstendigheter må foreligge for at en slik inngripen skal være berettiget. På den andre siden har arbeidstaker ved inngåelsen av arbeidsforholdet påtatt seg visse forpliktelser til å avstå fra opptreden som kan skade arbeidsgivers interesser. Det er her interessekonflikten oppstår, og det er dette jeg vil se nærmere på.

Formålet med fremstillingen er å klargjøre rettstilstanden etter arbeidsmiljøloven. I den sammenheng skal det også undersøkes om vurderingstemaet kan presiseres, og i den forbindelse vil det bli trukket veksler på kanadisk voldgiftspraksis. Over flere tiår har det blitt utviklet generelle retningslinjer og vurderingstemaer i kanadiske stillingsvernssaker. Den såkalte Millhaven-testen¹⁰ har blitt og blir anvendt på spørsmålet om når en arbeidstakers atferd utenfor tjenesten rettmessig kan begrunne oppsigelse. Hva denne testen nærmere omfatter, blir behandlet i del 5.

⁸ RG 1996 s. 454, s. 460.

⁹ TV2 (22.02.2016).

¹⁰ Utledet fra Millhaven Fibres (1967).

1.2 Rettslig plassering av tema

Arbeidsretten handler om de rettsreglene som gjelder mellom partene i arbeidsforhold, og den består av en kollektiv og en individuell del. Den kollektive arbeidsretten gjelder rettsreglene som regulerer rettigheter og plikter på kollektivt nivå gjennom tariffavtaler. Den individuelle arbeidsretten omfatter reglene om inngåelse og opphør av arbeidsavtaler og tar for seg rettighetene og pliktene som gjelder i relasjonsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på individuelt nivå, også kalt arbeidsforholdet.¹¹ Temaet i denne oppgaven knytter seg til den enkelte arbeidstakers stillingsvern og hører dermed inn under den individuelle arbeidsretten. Mer konkret handler stillingsvern i denne fremstillingen om vern mot opphør av ansettelsesforholdet på grunn av noe arbeidstakeren har gjort på fritiden. Det vil si at de stillingsvernsreglene som knytter seg til arbeidsgivers eller virksomhetens forhold, faller utenfor.

De to sentrale lovene i norsk rett som regulerer arbeidstakeres rettigheter, er arbeidsmiljøloven¹² og tjenestemannsloven¹³. Fremstillingen her vil hovedsakelig bygge på arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse. Bestemmelser i tjenestemannsloven blir trukket inn der de er relevante for temaet. Annen lovgivning som også regulerer arbeidstakeres rettigheter, blir ikke behandlet. De hensyn og problemstillinger som reises i oppgaven, vil i stor grad gjelde tilsvarende for alle arbeidstakere.

1.3 Avgrensninger

Ut fra formålet med oppgaven er det naturlig å avgrense drøftelsen mot tilfeller der arbeidstakers opptreden retter seg mot arbeidsgiver på en slik måte at det ikke er særlig tvilsomt at det kan ha betydning for arbeidsforholdet.

Adgangen til å drive konkurrerende virksomhet knytter seg isolert sett til arbeidstakers opptreden utenfor arbeidet, men vil ikke bli behandlet. Innholdet i lojalitetsplikten i denne sammenhengen beror på andre vurderinger enn det som er temaet mitt, som mer vil analysere konflikten mellom arbeidsgivers interesser og arbeidstakers krav på beskyttelse av integritet, ytringsfrihet og privatliv.

Kriminelle handlinger eller negative ytringer som er rettet mer eller mindre direkte mot arbeidsgiver eller arbeidsplassen, innebærer normalt så klare brudd på lojalitetsplikten og arbeidsavtalen at det faller utenfor rammen for denne oppgaven. På grunn av den nære forbindelsen til arbeidsplassen vil problemstillinger knyttet til varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og ytringsfrihet heller ikke bli behandlet.

¹¹ Fanebust (2013) s. 19 og Evju (2011) s. 143.

¹² Lov 17 juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

¹³ Lov 4 mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

1.4 Begrepsavklaringer

1.4.1 Arbeidsforhold

Med arbeidsforhold menes avtaleforholdet mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, der arbeidstakeren stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og forplikter seg til å utføre arbeid i henhold til arbeidsgiverens ledelse, og arbeidsgiveren har risikoen for at arbeidstakers innsats gir et arbeidsresultat.¹⁴ Begrepene ansettelsesforhold og arbeidsforhold har samme innhold i denne sammenhengen.

1.4.2 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Arbeidstakerbegrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd som "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste". Høyesterett har lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet stort sett har samme innhold innenfor arbeidsrettens område.¹⁵ Jeg legger det samme til grunn, og arbeidstakerbegrepet omfatter her som utgangspunkt alle som har et ansettelsesforhold og dermed utfører arbeid i en arbeidsgivers tjeneste.

Arbeidsgiverbegrepet er også definert i arbeidsmiljøloven, i § 1-8 andre ledd, som "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste". For formålet med denne oppgaven er det tilstrekkelig å legge til grunn at arbeidsgiveren er virksomhetens ledelse eller den eller de personene som har kompetanse til å utøve arbeidsgiverfunksjoner, den overordnede rollen i arbeidsforholdet. Staten som arbeidsgiver omfattes også.

1.4.3 Arbeidstid og fritid

Arbeidsmiljøloven § 10-1 inneholder en legaldefinisjon av begrepene arbeidstid og arbeidsfri. Arbeidstid er "den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver". Arbeidsfri er den tiden arbeidstaker "ikke står til disposisjon ...". I Kårstø-dommen¹⁶ ble det tilsvarende arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven¹⁷ av 1977 presisert som den tiden arbeidstaker "står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen". Det ble videre uttalt at fritid var negativt bestemt i loven. Arbeidsfri i dagens lov tilsvarer begrepet fritid i 1977-loven. I denne oppgaven anvendes begrepet fritid i en noe snevrere betydning. Arbeidstakers opptreden på fritiden innebærer opptreden som foregår både utenfor arbeidstiden og utenfor arbeidsstedet.

¹⁴ Jakhelln (2006) s. 23 og s. 26.

¹⁵ Fougner (2013) s. 57, jf. Rt. 1984 s. 1044, s. 1048.

¹⁶ Rt. 2001 s. 418, s. 425.

¹⁷ Lov 4 feb 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

1.5 Metode

I oppgavens del 3 skal jeg drøfte i hvilken grad opptreden på fritiden kan begrunne oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Ved klarleggingen av innholdet i § 15-7 bruker jeg alminnelig juridisk metode. Problemstillingen har vært aktuell siden saklighetskravet kom inn som vilkår for oppsigelse i arbeidervernloven¹⁸ av 1936. For å løse den har jeg tatt for meg hovedsakelig rettspraksis, både nyere rettspraksis og relevant og illustrerende eldre rettspraksis, forarbeider og ellers annen aktuell kildelitteratur.

Rettskildesituasjonen på dette området bærer preg av at lovgivningen er generell. Det er heller ikke særlig veiledning å hente i lovforarbeidene. Rettspraksis får derfor stor vekt. Der det ikke finnes avgjørelser fra Høyesterett som belyser problemstillingen, har jeg anvendt underrettspraksis. Selv om den rettskildemessige vekten av slik praksis ikke er stor, mener jeg den kan illustrere hvilke momenter og kryssende interesser som må vektlegges i oppsigelsesvurderingen. Med samme formål har jeg også sett nærmere på et par avgjørelser fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD). Norge var ikke part i sakene og er dermed ikke bundet av resultatet. Siden Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) gjelder som norsk lov,¹⁹ er det relevant å se hvordan EMD tolker og anvender bestemmelser i EMK på områder som er relevante for problemstillingen. Bruken av EMK og EMDs praksis vil bygge på de rettskildeprinsippene som er trukket opp av Høyesterett.²⁰

Jeg har også benyttet uttalelser fra Sivilombudsmannen. Heller ikke slike har så stor rettskildemessig vekt etter tradisjonell rettskildelære, men de er likevel generelt illustrerende og har betydning for den berørte forvaltningsvirksomheten.²¹ Gjennomslagskraften vil bero på argumentasjonens kvalitet.

Noen av avgjørelsene som anvendes i fremstillingen, handler ikke bare om forhold på fritiden, men de blir trukket frem fordi de likevel illustrerer det aktuelle rettslige spørsmålet. Noen av dem dreier seg også om avskjedsspørsmålet og ikke oppsigelse. I mangel av større kilde-tilfang om oppsigelse finner jeg dem relevante fordi de viser momenter som kan utgjøre saklig grunn til opphør. Terskelen er bare noe høyere ved avskjed enn ved oppsigelse.

¹⁸ Lov 19 juni 1936 nr. 8 om arbeidervern.

¹⁹ Jf. lov 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett, § 2.

²⁰ Rt. 2005 s. 833, avsnitt 45.

²¹ Eckhoff (2001) s. 23 og s. 231.

1.6 Den videre fremstillingen

I del 2 vil jeg trekke noen historiske linjer før jeg presenterer de ulike rettslige grunnlagene som utgjør rammeverket i oppsigelsesvurderingen. Videre vil jeg i del 3 kartlegge hva som er gjeldende rett, og belyse oppsigelsesvurderingen i ulike typetilfeller, samt se nærmere på noen mer generelle spørsmål. I del 4 oppsummerer jeg kort funnene jeg har gjort i del 3, før jeg i del 5 presenterer Millhaven-testen og noen vurderingstemaer fra kanadisk voldgiftspraksis. Til slutt vil jeg i del 6 trekke noen paralleller og vurdere om prinsippene i Millhaven-testen kan være en god rettesnor også i norsk rett, for så å forme en konklusjon.

2 Den rettslige rammen

2.1 Innledning

Utgangspunktet er at alle arbeidstakere har en arbeidsplikt, men de har også fritid, som utgjør grensene for arbeidsplikten.

Det rettslige utgangspunktet for problemstillingen er at alle arbeidstakere har full rådighet over sin egen fritid.²² Retten til respekt for privatlivet er vernet i både Grunnloven²³ og internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som EMK artikkel 8. Likevel er det slik at arbeidsgiver under visse omstendigheter kan ha en saklig og relevant interesse av å reagere overfor uønsket opptreden hos arbeidstaker på fritiden. Vilkårene for oppsigelse er de samme uansett årsak til at arbeidsforholdet bringes til opphør: Arbeidsgiver må ha saklig grunn. I denne delen skal jeg si litt om bakgrunnen for lovens vilkår for oppsigelse, før jeg i del 3 ser nærmere på hva som inngår i den konkrete vurderingen. Det skal imidlertid en del til for at en reaksjon fra arbeidsgiver er berettiget i rettslig forstand. I en avskjedssak fra 1982 om en lærers offentlige ytringer og ytringsfrihetens grenser i et arbeidsforhold, ga Høyesterett uttrykk for at det utenfor skolen må gjelde vesentlig videre grenser for en lærers ytringsfrihet enn på skolen, og at det skal mye til for at ytringer utenfor skolen skal kunne føre til avskjed.²⁴ Høyesterett har senere fulgt opp dette i forbindelse med annen opptreden enn ytringer, og har lagt til grunn at det stilles særlig strenge krav ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten.²⁵

Gjennomgangen av både de rettslige rammene og rettspraksis nedenfor viser at arbeidstakers fulle rådighet over egen fritid begrenses hvis opptredenen på fritiden kommer i konflikt med pliktene som følger av arbeidsforholdet, for eksempel lojalitetsplikten og arbeidsplikten. Slik kan opptreden som har en negativ innvirkning på arbeidsgivers legitime interesser, ha betydning for arbeidsforholdet.

2.2 Historikk

Saklighetskravet kom inn i lovgivningen med arbeidervernloven²⁶ i 1936. Før dette tidspunktet var det sikker norsk rett at en arbeidsgiver kunne "si op folk fra sitt arbeide efter eget skjønn og god tykke med lovlig frist uten at behøve at angi eller paavise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn overhodet ...".²⁷ Siden har kravet til saklig grunn blitt videreført

²² Rt. 1959 s. 900, s. 901.

²³ Kongeriket Norges Grunnlov, gitt i riksforsamlingen på Eidsvoll den 17. mai 1814, § 102.

²⁴ Rt. 1982 s. 1729, s. 1738–1739.

²⁵ Rt. 2009 s. 685, avsnitt 52.

²⁶ § 33.

²⁷ Rt. 1935 s. 467, s. 471.

ved overgang til arbeidervernloven²⁸ av 1956, arbeidsmiljøloven av 1977 og arbeidsmiljøloven av 2005 uten endringer i selve saklighetskriteriet.²⁹ Eldre rettspraksis og juridisk teori kan derfor være relevant også etter dagens stillingsvernsregler. Det presiseres imidlertid i forarbeidene til 1977-loven at innholdet i saklighetskravet ikke er statisk, og at utviklingen i rettspraksis etter 1936 viser at det har blitt stilt strengere krav til arbeidsgivere når det gjelder hva som anses som saklige grunner.³⁰ Rimelighetshensyn i forhold til den berørte arbeidstakeren har også kommet sterkere inn i saklighetsvurderingen. Videre fremgår det at saklighetskriteriet må følge med "den sosiale utviklingen i samfunnet ellers". Dette viser at saklighetskravet er en rettslig standard. Det innebærer at innholdet i rimelighetsvurderingen vil endre seg i tråd med den alminnelige samfunnsutviklingen.³¹

Et eksempel på saklighetsvurderingen kan trekkes frem fra Høyesteretts dom i Rt. 1939 s. 53. Retten oppstiller i denne saken et krav om en sammenheng mellom arbeidstakers private forhold og arbeidsforholdet for at arbeidsgiver skal ha saklig grunn for å tillegge arbeidstakers forhold på fritiden betydning for arbeidsforholdet.

Spørsmålet for retten var om oppsigelsen av en kvinnelig ansatt i Oslo Samvirkelag var saklig begrunnet i bedriftens forhold. Årsaken til oppsigelsen var at kvinnen hadde giftet seg. Høyesterett stadfestet byrettens dom der kvinnen ble tilkjent erstatning for usaklig oppsigelse.

Oppsigelsen skyldtes et vedtak fra 1926 om at kvinner ikke kunne fortsette i stillingen etter inngått ekteskap. Samvirkelagets styre hadde vedtatt regelen som følge av krav i tråd med den alminnelige oppfatningen blant samvirkelagets medlemmer og kunder om at kvinner som hadde forsørgere, ikke kunne oppta gode stillinger på bekostning av arbeidsledige medlemmer med familieforsørgeransvar. Denne regelen hadde vært praktisert konsekvent siden da.

Den nye arbeidervernloven § 33 nr. 3 bokstav a krevde at en oppsigelse måtte ha saklig grunn i bedriftsinnehaverens, arbeiderens eller bedriftens forhold, og kunne ikke skyldes "helt utenforliggende grunner". Samvirkelaget argumenterte med at oppsigelsen hadde saklig grunn i bedriftens forhold, ved at det kunne gå utover omsetningen hvis kravet fra medlemmer og kunder ikke ble etterkommet. Byretten anerkjente at samvirkelaget hadde et visst hensyn å ta til medlemmenes og kundenes oppfatning og deres krav, og at begrunnelsen bak kravet, dattidens vanskelige forhold på arbeidsmarkedet, for så vidt var saklig. Vedtaket og praktiseringen av det etter 1926 var forståelig, men byretten konkluderte med at det ikke sto seg mot den nye lovregelen og lovens formål om å sikre arbeidstakere mot urimelige oppsigelser. Når ekteskapet ikke hadde noen innvirkning på kvinnens utførelse av arbeidsoppgavene sine, ble

²⁸ Lov 7 des nr. 2 1956 om arbeidervern.

²⁹ Hhv. Innstilling II fra arbeidervernkomiteen av 6. august 1948 s. 39, Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 72 og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 335.

³⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 72.

³¹ Jakhelln (2011) s. 969.

oppsigelsen ansett for å skyldes helt utenforliggende grunner og var dermed ikke saklig begrunnet etter lovens krav.

For statlig sektor ble prinsippet om saklig grunn for oppsigelse lovfestet først i tjenestemannsloven³² av 1977, og så videreført til dagens tjenestemannslov.³³ Det følger av forarbeider og juridisk teori at saklighetskravet i tjenestemannsloven er sammenfallende med det kravet til saklig grunn som oppstilles i arbeidsmiljøloven.³⁴ Jeg legger dermed til grunn at den saklighetsnormen som må inngå i arbeidsgivers vurdering av om oppsigelse er berettiget på grunn av arbeidstakers forhold på fritiden, er lik enten det er arbeidsmiljølovens eller tjenestemannslovens bestemmelser som utgjør det rettslige utgangspunktet. Gjennomgangen av rettspraksis viser at ulike hensyn vil gjøre seg gjeldende med ulik tyngde avhengig av typen bransje og stillingens karakter.

2.3 Hva kan begrunne eller begrense adgangen til å legge vekt på arbeidstakers opptreden på fritiden?

2.3.1 Den individuelle arbeidsavtalen

Den individuelle arbeidsavtalen er selve fundamentet i et arbeidsforhold. Den særpreges ved at arbeidstakeren gjennom den stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver på nærmere bestemte vilkår og samtidig inntreer i arbeidsgiverens tjeneste som hans underordnede.³⁵

Høyesterett har omtalt arbeidsforholdet som en gjensidig bebyrdende avtale som etablerer rettigheter og plikter for både arbeidsgiver og arbeidstaker.³⁶ Arbeidstakers ytelse er den personlige arbeidskraften, og arbeidsgiver skal kompensere for denne arbeidsytelsen i form av lønn. Konsekvensen av mislighold innebærer at arbeidsavtalen på visse vilkår kan bringes til opphør.

Innholdet i arbeidsavtalen skal nedfelles skriftlig, og arbeidsmiljølovens ufravikelige minimumskrav til dette innholdet fremgår av § 14-6.³⁷ Den skriftlige avtalen har stor betydning som tolkningsgrunnlag når rammene for arbeidsgivers styringsrett skal fastsettes.

Som følge av den inngåtte arbeidsavtalen har arbeidstaker en arbeidsplikt, lydighetsplikt og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.³⁸ Disse pliktene er ikke nødvendigvis nedfelt i arbeidsavtalen, men følger forutsetningsvis av selve arbeidsforholdet. Lydighetsplikten innebærer at

³² Lov 10 juni 1977 nr. 65 om statens tjenestemenn.

³³ Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) s. 21.

³⁴ Se Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 16, Tjenestemannslovutvalget (2015) s. 176 og Bjørnaraa (2000) s. 340.

³⁵ Andersen (1967) s. 15.

³⁶ Rt. 1992 s. 1482, s. 1486.

³⁷ Arbeidsmiljølovens ufravikelighetskrav er nedfelt i § 1-9.

³⁸ Jakhelln (2011) s. 984.

arbeidstaker har plikt til å følge pålegg og instruksjoner fra arbeidsgiveren, og har dermed nær sammenheng med arbeidsplikten.³⁹ Arbeidsplikten og lojalitetsplikten omtales nedenfor.

2.3.2 Arbeidsplikten

Arbeidstakers arbeidsplikt er det viktigste i et arbeidsforhold, siden årsaken til at det inngås et ansettelsesforhold, som oftest er at arbeidsgiver ønsker en arbeidstaker til å utføre bestemte oppgaver.⁴⁰ Innholdet i arbeidsplikten fremgår først og fremst av den individuelle arbeidsavtalen. Det er knyttet til hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker skal utføre, hva som forventes av kvalitet på arbeidsprestasjonen, og bestemmelser om hvor og når arbeidet skal utføres.⁴¹

Arbeidsplikstens omfang avhenger av hvor bredt eller snevert arbeidsavtalen er utformet når det gjelder arbeidsområde, ansvarsnivå og angivelse av arbeidstid og arbeidssted. Dette har betydning for hva arbeidstaker er forpliktet til å gjøre, og hvordan, hvor og når arbeidsgiver kan benytte arbeidsstokken sin. Arbeidsplikstens ytre ramme markerer på denne måten grensene for arbeidsgivers styringsrett.⁴²

2.3.3 Arbeidstakers stillingsvern og saklighetskravet

Arbeidsmiljøloven § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse er den sentrale lovbestemmelsen i denne fremstillingen. Det følger av første ledd at en arbeidstaker kan sies opp når det er "saklig begrunnet i ... arbeidstakers forhold".

Regelen bygger på at arbeidsforholdet avsluttes fordi arbeidstakeren har misligholdt pliktene sine etter arbeidsavtalen.⁴³ Spørsmålet er hva dette vilkåret nærmere innebærer. Ordlyden "arbeidstakers forhold" er svært vid og kan etter en naturlig språklig forståelse omfatte alt arbeidstaker foretar seg eller er. Den innebærer ingen begrensning av tid og sted – den forbyr ikke å legge vekt på forhold utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden. Lovgiver har gitt noe veiledning ved at det finnes enkelte forbudte grunner for oppsigelse, for eksempel knyttet til diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Dette er imidlertid ikke tema her.

I forarbeidene fremgår det at atferd utenfor tjenesten under visse omstendigheter kan berettige oppsigelse.⁴⁴ I juridisk teori gis det uttrykk for det tilsvarende, samt at regelen i tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b må legges til grunn som en alminnelig regel, se neste

³⁹ Jakhelln (2011) s. 985.

⁴⁰ Dege (2009a) s. 621.

⁴¹ Jakhelln (2011) s. 985.

⁴² Aagaard (2012) s. 38.

⁴³ Fougner (2013) s. 800.

⁴⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 251.

avsnitt.⁴⁵ Videre poengteres det at tid og sted for enkelte handlinger har mindre betydning for arbeidstakere i stillinger som innebærer særlige forbilde- eller symbolfunksjoner.⁴⁶

Det er av interesse å merke seg at lovgiver i tjenestemannsloven presiserer at arbeidstakers forhold på fritiden kan ha betydning for arbeidsforholdet. I § 15 første ledd bokstav b er "utilbørlig atferd ... utenfor tjenesten" oppstilt som et vilkår for avskjed. Slike forhold kan også ha betydning ved vurdering av oppsigelse.⁴⁷

Denne adgangen til avskjed for forhold utenfor tjenesten har vært vurdert fjernet flere ganger. Regjeringen ved Familie- og forbrukerdepartementet har imidlertid valgt å fremme forslag om å la bestemmelsen bli stående i loven, med blant annet følgende begrunnelse:

"Med de særlige krav til tillit og korrekt vandel som vanligvis forutsettes i den offentlige tjeneste, kan det neppe herske meingsforskjell om at tjenestemenns handlinger eller opptreden også utenfor tjenesten kan være såvidt klanderverdig at vedkommende mister den nødvendige tillit i stilling eller blir ansett som uverdigg for den, slik at både den alminnelige rettsbevissthet og det offentlige interesse fordrer at han blir fjernet."⁴⁸

Det presiseres i forarbeidene at slike forhold må ha betydning for tjenesten for at de skal kunne komme i betraktning.⁴⁹ Det følger også av ordlyden at atferden må ha betydning for "den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen". Her oppstilles også et krav til sammenheng mellom arbeidstakerens handling og stillingen vedkommende har.

Det er etter dette klart at arbeidstakers forhold på fritiden kan vektlegges i oppsigelsesvurderingen.

Spørsmålet er da hva kravet til saklighet mer konkret innebærer ved forhold på fritiden.

Saklighetskravet er vagt og generelt. Ordlyden gir ikke mye veiledning. En naturlig språklig forståelse tilsier at utenforliggende hensyn ikke kan vektlegges. Forarbeidene gir heller ikke særlig veiledning til når forhold på fritiden kan utgjøre saklig grunn til oppsigelse. Der står det at saklighetsnormen er streng når oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold, og at det skal en god del til før slike oppsigelser anses saklige av domstolene.⁵⁰ Da er det naturlig å gå til rettspraksis for å se hvordan kravet er anvendt i praksis.

Høyesterett drøftet saklighet i forbindelse med oppsigelse i Nationaltheatret-dommen⁵¹, og der ble det uttalt at avgjørelsen må bygge på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag, vurde-

⁴⁵ Hhv. Fougner (2013) s. 871 og Jakhelln (2011) s. 993.

⁴⁶ Fougner (2013) s. 871.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 254.

⁴⁸ Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 28.

⁴⁹ Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 23.

⁵⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 251.

⁵¹ Rt. 1984 s. 1058, s. 1067.

ringen må ha tilstrekkelig bredde, og avveiningen skal omfatte aktuelle rimelighetshensyn i forhold til arbeidstaker. Om arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd presiserte Høyesterett i Rt. 2009 s. 685 at det skal gjøres en konkret skjønsmessig avveining av virksomhetens og arbeidstakerens interesser. Oppsigelsen er saklig hvis det etter en samlet avveining av begge parter behov anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet avsluttes. Videre uttalte førstvoterende at terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Når oppsigelsen skyldes arbeidstakers uakseptable forhold utenfor tjenesten, stilles det særlig strenge krav.⁵²

Av rettspraksis fremgår det også at individuelle rimelighetshensyn som ikke har noen forankring i arbeidsforholdet, bare i helt spesielle tilfeller kan tillegges særlig betydning.⁵³

Etter denne gjennomgangen av rettskildene slutter jeg at to elementer er viktig for at arbeidsgiver skal ha saklig grunn til å si opp en arbeidstaker på grunn av opptreden på fritiden. For det første må arbeidsgiver vise til gode grunner, og det kan være hva slags mislighold av arbeidsavtalen som foreligger, og hvordan det påvirker arbeidsgivers interesser. Det kan ikke legges vekt på utenforliggende hensyn, og i dette ligger det en forutsetning om at arbeidstakers forhold på fritiden må ha betydning for arbeidsforholdet. For det andre skal det gjøres en rimelighetsvurdering der også arbeidstakers interesser tas med og avveies mot arbeidsgivers interesser. I denne rimelighetsvurderingen inngår det også en forholdsmessighetsvurdering, se omtale under punkt 3.6.3.

Det kan også ha betydning for hvorvidt en oppsigelse er saklig, om arbeidsgiveren har gitt en advarsel. Hvis arbeidstaker har gjort seg skyldig i en form for mislighold av arbeidsavtalen som ikke kvalifiserer til oppsigelse, er advarsel en egnet reaksjonsform. Formålet med den kan være å påpeke og korrigere den uønskede opptreden og eventuelt advare om at gjentakelser kan få mer alvorlige konsekvenser.⁵⁴

Det er ikke noe vilkår for oppsigelse at det er gitt advarsel på forhånd.⁵⁵ En oppsigelse skal imidlertid heller ikke komme som en overraskelse på arbeidstakeren.⁵⁶ Terskelen for hva som anses som rettmessig oppsigelse, antas å være lavere hvis arbeidstaker har mottatt skriftlig advarsel for samme eller tilsvarende forhold tidligere med varsel om at gjentakelser kan føre til oppsigelse eller avskjed.⁵⁷

⁵² Rt. 2009 s. 685, avsnitt 52.

⁵³ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 37, jf. Rt. 1992 s. 1482.

⁵⁴ Bjørnaraa (2000) s. 596.

⁵⁵ Rt. 1956 s. 578, s. 580.

⁵⁶ LB-1998-2045.

⁵⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 254.

Med hjemmel i den gjensidige lojalitetsplikten i arbeidsforhold⁵⁸ har arbeidsgiver en omsorgsplikt overfor arbeidstaker. Dette innebærer at arbeidsgiver har en plikt til innenfor visse grenser å ivareta arbeidstakers interesser, og i denne sammenhengen innebærer en advarsel nettopp det å gi arbeidstaker en mulighet til å innrette seg etter arbeidsgivers krav. Hensynet til arbeidstakers rettssikkerhet, herunder forutberegnelighetshensyn, tilsier at arbeidstakeren må få en mulighet til å ivareta sine egne interesser ved å innrette seg og endre atferden sin i tråd med arbeidsgivers ønsker. På den andre siden er noen handlinger så selvsagt i strid med det som forventes etter arbeidsavtalen, at en advarsel må anses unødvendig.

2.3.4 Arbeidsgivers styringsrett

Når en arbeidstaker ved inngåelse av arbeidsavtale trer inn i statens eller en annen arbeidsgivers tjeneste, oppstår et over- og underordningsforhold. Som følge av dette overordningsforholdet har arbeidsgiver en ensidig rett til å fastsette bestemmelser som angår arbeidsforholdet, i kraft av arbeidsgivers styringsrett.⁵⁹ Kristen Andersen formulerte i 1967 styringsretten som arbeidsgivers rett "... til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere ...".⁶⁰ I Nøkk-dommen presiserte Høyesterett styringsretten som arbeidsgivers "rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet ... innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått".⁶¹

Arbeidsgivers styringsrett er ulovfestet og begrenset. Styringsretten må utøves innenfor rammene som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforholdet, herunder den individuelle arbeidsavtalen.⁶² Høyesterett har lagt til grunn at det ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen blant annet må legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforholdet og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.⁶³

Et relevant rettslig spørsmål knyttet til arbeidsgivers styringsrett er i hvor stor grad arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan bestemme når arbeidstakers forhold på fritiden svekker tilliten eller innebærer et slikt brudd på lojalitetsplikten eller arbeidsavtalen at arbeidsgiver rettmessig kan si opp arbeidstakeren.

⁵⁸ F.eks. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 17 og Jakhelln (2011) s. 994.

⁵⁹ Evju (2010) s. 37.

⁶⁰ Andersen (1967) s. 149.

⁶¹ Rt. 2000 s. 1602, s. 1609.

⁶² Rt. 2009 s. 1465, avsnitt 35.

⁶³ Rt. 2000 s. 1602, s. 1609.

2.3.5 Arbeidstakers lojalitetsplikt

Høyesterett har flere ganger gitt uttrykk for at det gjelder en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold.⁶⁴ Dette innebærer at arbeidstakeren har en plikt til lojalt å ivareta arbeidsgiverens interesser og ikke gjøre noe som kan skade disse interessene og arbeidsgivers omdømme.⁶⁵ Utgangspunktet for lojalitetsplikten er at den gjelder forhold som berører arbeidsgivers virksomhet eller aktiviteter.⁶⁶ Lojalitetsplikten gjelder også for forhold på fritiden,⁶⁷ men hvis opptreden på fritiden skal klassifiseres som illojal, må den normalt relatere seg til virksomheten på noen måte.⁶⁸

Lojalitetsplikten innebærer dessuten en plikt for arbeidstakeren til å orientere arbeidsgiveren om forhold som har eller kan ha betydning for virksomhetens drift.⁶⁹ Det gir arbeidsgiveren en mulighet til å forberede tiltak mot følger som kan ha negativ innvirkning på virksomheten. Denne opplysningsplikten kan være aktuell hvis arbeidstakeren har begått en straffbar handling, slik at arbeidsgiveren kan vurdere hvordan forholdet skal håndteres, både arbeidsrettslig og på andre måter. Arbeidsgiveren kan ha behov for å finne vikarer eller andre løsninger hvis det er snakk om varetektsfengsling eller soning av fengselsstraff. Det kan også være ønskelig å være informert og forberedt i tilfelle det skulle komme spørsmål eller henvendelser fra media, kunder eller andre når arbeidstakerens forhold blir kjent.

Hvis arbeidstakeren er i tvil om et forhold på fritiden kan innebære lojalitetskonflikt overfor arbeidsgiver, har Høyesterett gitt uttrykk for at problemstillingen bør drøftes med arbeidsgiveren.⁷⁰ Uttalelsen kom i forbindelse med en sak om illojalitet knyttet til engasjement i konkurrerende virksomhet, men det må kunne legges til grunn at det gjelder generelt.

Videre har arbeidstakerens stilling betydning for vurderingen av om det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Det stilles strengere krav til arbeidstakere i ledende stillinger enn overfor arbeidstakere i underordnede stillinger.⁷¹ Dette er blant annet begrunnet med et særlig behov for tillit til ledere, og at en leders atferd har signaleffekt overfor øvrige ansatte i virksomheten.⁷²

⁶⁴ Rt. 1990 s. 607, s. 614, Rt. 1996 s. 1401, s. 1407.

⁶⁵ Elvestad (2011) s. 131.

⁶⁶ Olsen (2014) s. 258.

⁶⁷ Skjønberg (2014) s. 212.

⁶⁸ Olsen (2014) s. 259.

⁶⁹ Rt. 1990 s. 607, s. 614.

⁷⁰ Rt. 1996 s. 1401, s. 1407.

⁷¹ Rt. 1993 s. 300, s. 305.

⁷² Rt. 1997 s. 1128, s. 1133.

I tillegg til lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver har arbeidstakere også en viss lojalitetsplikt overfor sine medarbeidere.⁷³ I henhold til § 10-1 i hovedavtalen mellom LO og NHO kan arbeidstakere nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist utilbørlig opptreden. Denne tilsvarende bestemmelsen i 1975 var aktuell i Oslo Sporveier-dommen omtalt i forbindelse med arbeidstakers yringer nedenfor. Det ble der lagt til grunn at bestemmelsen er uttrykk for et generelt rettsprinsipp.⁷⁴ LO presiserer i sine kommentarer til avtalebestemmelsen at den også gjelder ved utilbørlig opptreden som finner sted utenfor arbeidsplassen og i fritiden.⁷⁵ NHO gir uttrykk for det tilsvarende, men understreker at det skal mye til for at bestemmelsen skal komme til anvendelse.⁷⁶ Videre presiserer NHO at arbeidsgiver uansett har ansvaret for at en eventuell oppsigelse har slik saklig begrunnelse at lovgivningens krav til oppsigelse er oppfylt.

2.3.6 Arbeidstakers yringsfrihet

Den generelle yringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, og denne retten er vernet i Grunnloven § 100, EMK artikkel 10 og SP⁷⁷ artikkel 19. Etter ordlyden åpner alle bestemmelsene for at det på visse vilkår kan gjøres begrensninger i yringsfriheten. Eventuelle innholdsforskjeller mellom bestemmelsene er ikke relevante for oppgavens formål. Staten er overordnet pliktsubjekt og skal respektere og sikre menneskerettighetene, blant andre yringsfriheten, jf. Grunnloven § 92.

Som hovedregel og utgangspunkt innebærer yringsfriheten en rett for alle til å ytre seg om det man måtte ønske, uten å være redd for represalier.⁷⁸ Yringsfriheten gjelder også i arbeidsforhold, og arbeidstakerens yringer er direkte vernet av bestemmelsen i Grunnloven § 100.⁷⁹ Arbeidstakerens rett til å ytre seg fritt kan imidlertid komme i konflikt med andres rettigheter og interesser, og i sammenhengen her særlig arbeidsgiverens krav på lojalitet.⁸⁰

Det er ikke lovfestet hvor den konkrete grensen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt skal trekkes, og i stortingsmelding nr. 26 (2003–2004) om endring av Grunnloven § 100 ble det lagt til grunn at det ikke er mye veiledning å hente i rettspraksis fra norske domstoler eller EMD. Ved søk på rettspraksis etter 2003 har jeg heller ikke funnet noe som konkretiserer grensedragningen nærmere når det gjelder forhold på fritiden. Svaret på spørsmålet om når en arbeidstakers yringer kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, må derfor i praksis bero på en

⁷³ NOU 1999: 27 s. 128, fotnote 316.

⁷⁴ Rt. 1979 s. 770, s. 781.

⁷⁵ Hovedavtalen LO–NHO (2014–2017a) s. 212.

⁷⁶ Hovedavtalen LO–NHO (2014–2017b) s. 35.

⁷⁷ FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter, 16. desember 1966.

⁷⁸ Elvestad (2011) s. 130.

⁷⁹ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 107.

⁸⁰ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 110.

avveining av generelle hensyn og en konkret vurdering i det enkelte tilfellet.⁸¹ Dette blir behandlet nærmere i punkt 3.3.

I en sak fra 2012 om yringsfriheten til en kommunalt ansatt lærer kom Sivilombudsmannen med noen generelle uttalelser i sin redegjørelse av det rettslige utgangspunktet for offentlig ansattes yringsfrihet.⁸² Det fremgår av uttalelsen at hvis en arbeidstakers yringsfrihet skal innskrenkes, må det hjemles i lov, arbeidsavtale eller den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i alle arbeidsforhold. Lojalitetsplikten håndheves med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett, men styringsretten må utøves innenfor rammen av blant annet lovgivning og arbeidsavtalen. Arbeidsgiver har derfor ingen generell adgang til å regulere eller sanksjonere ansattes ytringer, selv om ytringene oppfattes som uønskede, uheldige eller ubehagelige. Sivilombudsmannen presiserer at uttalelser som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, normalt vil være innenfor det som er tillatt. Det tilsvarende fremgår av Etiske retningslinjer for statstjenesten punkt 3.3 om ansattes yringsfrihet, som lyder: "Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og *alle andre forhold*". (Min kursivering.) Av kommentarene til punktet fremgår det at det som utgangspunkt bare er ytringer som kan skade virksomhetens interesser, som kan begrenses ut fra hensynet til lojalitetsplikten.⁸³ Det fremheves også at stillingens karakter eller arbeidstakerens posisjon har betydning, og at lojalitetskravet vil være strengere jo mer sentral stilling vedkommende har.⁸⁴

2.3.7 Arbeidstakers rett til privatliv

"Enhver har rett til respekt for sitt privatliv" følger det av ordlyden i Grunnloven § 102 første ledd. En naturlig språklig forståelse av ordlyden "enhver" tilsier at dette gjelder for alle, herunder arbeidstakere. Retten til privatliv er også vernet i EMK artikkel 8 nr. 1 og SP artikkel 17, og er som yringsfriheten en av de sentrale menneskerettighetene.

I NOU 2009: 1 *Individ og integritet* gir Personvernkommisjonen uttrykk for at retten til respekt for privatlivet også har betydning i arbeidslivet.⁸⁵ Det er nok særlig i forbindelse med arbeidsgivers behov for overvåking og kontroll på arbeidsplassen at problemstillinger knyttet til arbeidstakers rett til privatliv kommer på spissen. Arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak i virksomheten er for øvrig regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 9. Personvernkommisjonen uttaler at det er et grunnleggende prinsipp at alle har krav på en viss grad av privatliv også på jobb. Denne rettigheten må imidlertid balanseres mot arbeidsgivers interes-

⁸¹ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 102.

⁸² SOM-2012-1031.

⁸³ Etiske retningslinjer for statstjenesten punkt 3.3 tredje avsnitt.

⁸⁴ Etiske retningslinjer for statstjenesten punkt 3.3 fjerde avsnitt.

⁸⁵ NOU 2009: 1 s. 152.

ser blant annet når det gjelder å beskytte seg mot skadevirkninger av arbeidstakernes handlinger.⁸⁶ Dette er aktuelt også for arbeidstakers forhold utenfor arbeidsplassen.

I forarbeidene til Grunnloven om innføringen av menneskerettighetskatalogen uttrykker Menneskerettighetsutvalget det tilsvarende. Om retten til privatliv generelt understreker utvalget at det ikke innebærer "en udelt rett til å ha sitt privatliv i fred, men ... [en] rett til «respekt» for sitt privatliv".⁸⁷ I EMK oppstilles muligheten til inngrep i retten i artikkel 8 nr. 2. Menneskerettighetsutvalgets uttalelser gjelder retten til privatliv generelt og Personvernkommisjonens uttalelser er knyttet til situasjonen på arbeidsplassen. EMD har behandlet klagesaker der arbeidstaker har anført EMK artikkel 8 som vern for at forhold på fritiden får betydning for arbeidsforholdet, jf. *Laurence Pay against the United Kingdom*. Saken blir omtalt nærmere under punkt 3.4.

Hensynet til arbeidstaker tilsier at den retten til privatliv som en arbeidstaker har når vedkommende er på jobb, må gjelde med større tyngde når vedkommende ikke er på jobb. På samme måte som arbeidstakers lojalitetsplikt kan hjemle inngripen i arbeidstakers ytringsfrihet, kan den også begrunne at arbeidsgivers interesser i en interesseavveining veier tyngre enn arbeidstakers rett til privatliv. Hensynet til arbeidstakers rettssikkerhet tilsier imidlertid at arbeidsgiver må ha tungtveiende argumenter for at forhold som i utgangspunktet er vernet av retten til privatliv, skal få arbeidsrettslige konsekvenser. Typen virksomhet, stilling og arbeidsoppgaver vil ha stor betydning i en slik interesseavveining, jf. punkt 2.3.5 om lojalitetsplikt.

I dagens stadig mer digitaliserte verden er det interessant å merke seg at Menneskerettighetsutvalget understreket at det ikke var meningen at forslaget til ny § 102 skulle verne om private eller sensitive opplysninger som myndige personer gjør offentlig tilgjengelige om seg selv via digitale medier som Facebook, Twitter eller private blogger.⁸⁸ Uttalelsen i forarbeidene kan tale for at en arbeidstakers rett til privatliv ikke står særlig sterkt mot arbeidsgivers interesser hvis arbeidstakeren selv har bidratt til å gjøre kjent egne forhold på fritiden som kan medføre skade på arbeidsgivers interesser.

⁸⁶ NOU 2009: 1 s. 150.

⁸⁷ Dokument 16 (2011–2012) s. 178.

⁸⁸ Dokument 16 (2011–2012) s. 179, jf. Innst. 186 S (2013–2014).

3 Når kan arbeidstakers opptreden på fritiden begrunne opphør av arbeidsforholdet?

3.1 Innledning

I del 2 har jeg redegjort for de ulike rettslige grunnlagene som kan berettige oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av forhold på fritiden, og som arbeidstaker kan bruke som argument for at arbeidsgiver ikke har noen relevant interesse av enkelte slike forhold. Gjennom både lovfestet og ulovfestet rett er arbeidstaker som den presumtivt svakere part i arbeidsforholdet gitt et sterkt vern mot opphør av arbeidsforholdet. Når vilkårene er oppfylt, gir de samme reglene også arbeidsgiver en rett til å reagere hvis arbeidstaker misligholder de pliktene som følger av arbeidsforholdet. Hvorvidt reaksjonen anses som saklig, avhenger av ulike momenter som bransje, stillingens karakter og forholdets art. Jeg kommer nærmere inn på dette nedenfor.

Spørsmålet er hvilke omstendigheter det er relevant for arbeidsgiver å ta i betraktning ved vurdering av oppsigelsesspørsmålet, og hvilke hensyn og kryssende interesser som gjør seg gjeldende i vurderingen. For å besvare det spørsmålet vil jeg her ta for meg noen typetilfeller fra rettspraksis av arbeidstakers forhold på fritiden og se nærmere på partenes argumenter og rettens vurdering av dem.

I en oppsigelsessak behandlet av Frostating lagmannsrett i 1996 anførte arbeidstakeren at "[h]ovedregelen må være at det er uten betydning for arbeidsforholdet hva en arbeidstaker foretar seg i fritiden".⁸⁹ Saken gjaldt en brannmann som hadde blitt oppsagt etter å ha blitt straffedømt for seks tilfeller av heleri begått utenfor tjenesten. Tilsvarende anførte en lærer i en oppsigelsessak for Brønnøy herredsrett i 1996 at "[o]gså lærere må ha rett til et beskyttet privatliv".⁹⁰ Læreren ble sagt opp etter å ha blitt idømt fengselsstraff for å ha solgt hjemmelaget hetvin til personer under 18 år, på fritiden og til andre enn egne elever. Anførlene nådde ikke frem, og retten fant oppsigelsen gyldig i begge sakene. Til sammenligning uttrykte Høyesterett allerede i 1959 at arbeidstakers fulle råderett over egen fritid er *utgangspunktet*.⁹¹ Dette viser at det ikke kan oppstilles noen absolutte regler, men at det må foretas en konkret vurdering og avveining av kryssende hensyn og interesser i hver enkelt sak.

Senere har internasjonale menneskerettighetskonvensjoner blitt gjort til norsk lov,⁹² og Grunnloven har blitt utvidet med en egen menneskerettighetskatalog.⁹³ Retten til arbeid er en av disse menneskerettighetene, jf. Grunnloven § 110 og ØSK⁹⁴ artikkel 6. "Arbeid er grunnla-

⁸⁹ RG 1997 s. 269.

⁹⁰ RG 1996 s. 454, s. 456.

⁹¹ Rt. 1959 s. 900, s. 901.

⁹² Menneskerettsloven § 2.

⁹³ Grunnloven kapittel E.

⁹⁴ FNs internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, 16. desember 1966.

get for velferd", står det i forarbeidene til arbeidsmiljøloven.⁹⁵ Videre uttrykkes det på samme side at deltakelse i arbeidslivet gir del i verdier som kreativitet, utfoldelse og fellesskap, i tillegg til inntekt. Høyesterett har også anerkjent at arbeid har en verdi i seg selv utover det økonomiske, en egenverdi. I en dom som gjaldt aldersdiskriminering av helikopterpiloter i forbindelse med krav om avgang ved fylte 60 år, fremgår det at blant annet sosiale behov, behov for å bruke ferdighetene sine og behov for å gjøre nytte for seg også er viktige verdier ved arbeid som kan være relevante.⁹⁶

Utover retten til arbeid støter faren for oppsigelse også an mot andre sentrale menneskerettigheter, som yringsfriheten, organisasjonsfriheten og retten til privatliv. Disse må også beskyttes, ved at arbeidstakere ikke mister arbeidet på grunn av ytringer og handlinger som disse menneskerettighetene skal verne.

Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jf. § 1-1, viser også hvor viktig arbeid er, og jeg vil særlig trekke frem målet i bokstav e) om at loven skal "bidra til et inkluderende arbeidsliv" som ifølge forarbeidene "ivaretar både arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov".⁹⁷ Dette illustrerer at samfunnet har et ansvar, som gjenspeiles i at arbeidsgivere har et samfunnsansvar og en plikt til å være inkluderende og se hen til arbeidstakers interesser ved konflikt i arbeidsforholdet. Høyesterett viste til nettopp dette formålet i Rt. 2009 s. 685. Det ble uttalt i domspremissene at fylkeskommunen som andre arbeidsgivere hadde en plikt til å sørge for et inkluderende arbeidsliv og å motvirke utstøting fra arbeidslivet.⁹⁸

Med disse betraktningene om verdier knyttet til arbeid for den enkelte og arbeidsgivers samfunnsansvar som bakteppe, går jeg videre til å se mer konkret på noen typetilfeller av forhold på fritiden som kan være relevante for arbeidsgiver å reagere på, og hva som kan begrunne slik reaksjon.

3.2 Straffbare forhold

Mer eller mindre alvorlige lovovertrедelser skjer hver dag, som vinningsforbrytelser, vold, seksuelle overgrep, fartsovertrедelser og promillekjøring samt brudd på andre straffebestemmelser. Og mange av lovovertrедerne er også arbeidstakere. Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå er i underkant av halvparten av Norges befolkning i dag lønnstakere, så potensielt gjelder

⁹⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 14.

⁹⁶ Rt. 2012 s. 219, avsnitt 70.

⁹⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 14.

⁹⁸ Rt. 2009 s. 685, avsnitt 75.

det ganske mange.⁹⁹ Derfor er det i denne oppgaven interessant å se på problemstillinger knyttet til straffbare forhold og hvilken betydning det kan ha for arbeidsforholdet.

Første spørsmål er om straffbare forhold uten tilknytning til virksomheten i seg selv kan berettigede sanksjon fra arbeidsgiver. Tjenestemannsloven § 15 hjemler avskjed på grunn av "utilbørlig atferd ... utenfor tjenesten", og enkelte straffbare forhold faller klart inn under det vilkåret, for eksempel voldtekt.¹⁰⁰ Bestemmelsen oppstiller imidlertid også krav om noe mer, nemlig at atferden har negativ innvirkning på den respekt ("aktelse") eller tillit som er nødvendig for stillingen. Ifølge lovens krav må arbeidsgiver kunne påvise en sammenheng mellom atferden og stillingen. Arbeidsmiljøloven eller forarbeidene til den gir ingen direkte veiledning til dette spørsmålet. Jeg ønsker likevel å trekke frem noen uttalelser fra forarbeidene til arbeidsmiljøloven om betydningen av enkelte straffbare forhold i forbindelse med suspensjon¹⁰¹. Siden suspensjon er en midlertidig reaksjon som innebærer øyeblikkelig fratredelse, som kan anvendes mens forholdet undersøkes nærmere, er det en reaksjon som er litt på siden av hovedtemaet. Avsnittet i forarbeidene viser imidlertid til en del relevante og viktige hensyn som alle gjør seg sterkt gjeldende når betydningen av arbeidstakers forhold på fritiden skal vurderes. Det følger at mistanke om straffbare volds- eller sedelighetsforbrytelser kan tilsi at arbeidstaker suspenderes av hensyn til virksomhetens anseelse og tillit blant kunder og andre publikumsgrupper.¹⁰² Hensynet til fortsatt hensiktsmessig drift og interne samarbeidsforhold i virksomheten trekkes også frem som noe som kan begrunne suspensjon ved handlinger som fører til tillitssvikt internt.

Betydningen av straffbare handlinger for arbeidsforholdet har vært behandlet av Høyesterett flere ganger. En sak inntatt i Rt. 2011 s. 74 handlet om oppsigelse i prøvetid utløst av fravær på grunn av varetektsfengsling. Betydningen av uhjemlet fravær blir drøftet senere. Arbeidstakeren var siktet for trusler mot en annen person, et forhold som arbeidsgiver ifølge oppsigelsesvedtaket anså som uforenlig med vedkommendes stilling som miljøarbeider, som innebar direkte kontakt med brukere.¹⁰³ Miljøarbeideren ble senere frifunnet i straffesaken, men oppsigelsen ble opprettholdt av arbeidsgiveren. Høyesterett anerkjenner i dommen at det kan være problematisk for en arbeidsgiver når en arbeidstaker er siktet for straffbare forhold av en slik art at de anses uforenlige med arbeidsoppgavene stillingen krever.¹⁰⁴ Førstvoterende pre-

⁹⁹ Ssb.no. Nærmere bestemt var det 2 457 000 lønnstakere per 4. kvartal 2015 i henhold til statistikkbanktabell 04542 fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Antall personer registrert bosatt i Norge var tilnærmet 5 214 000 per 1. januar 2016.

¹⁰⁰ Rt. 1988 s. 664, s. 669.

¹⁰¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 15-13.

¹⁰² Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 252.

¹⁰³ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 31.

¹⁰⁴ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 46.

siserer imidlertid at siktelsen alene ikke kan utgjøre oppsigelsesgrunn.¹⁰⁵ Uskyldspresumsjonen, jf. EMK artikkel 6 nr. 2, tilsier også at en arbeidsgiver skal være forsiktig med å trekke slutninger av en varetektsfengsling.¹⁰⁶ Som det i dag står i Grunnloven § 96 andre ledd: "Enhver har rett til å bli ansett som uskyldig inntil skyld er bevist etter loven." Hvis en siktelse kunne ha tjent som grunnlag for oppsigelse alene, innebærer det at arbeidstakeren anses som skyldig etter siktelsen, og det vil være i strid med uskyldspresumsjonen. Høyesterett fant oppsigelsen ugyldig.

Hvis arbeidstakeren derimot hadde blitt dømt i straffesaken, antyder Høyesterett at oppsigelsen kunne ha vært gyldig såfremt det forelå en slik sammenheng mellom den straffbare handlingen og stillingen som kommunen påpekte i oppsigelsen.¹⁰⁷ Dette trekker i retning av at heller ikke et straffbart forhold som har ført til domfellelse, i seg selv kan ha betydning for arbeidsforholdet. Det kreves en sammenheng mellom handlingen og stillingen, og dette samsvarer med kravet om sammenheng som oppstilles etter tjenestemannsloven § 15, jf. over. I Rt. 1988 s. 664 uttalte Høyesterett at det avgjørende spørsmålet var om arbeidstakeren gjennom handlingen vedkommende var straffedømt for, hadde brutt ned den tilliten som var nødvendig for stillingen.¹⁰⁸ Praksis fra lagmannsretten er også relevant og gir uttrykk for det tilsvarende – at et forhold på fritiden uten direkte tilknytning til tjenesten kan ha betydning hvis det har konsekvenser for arbeidstakers mulighet til å utføre arbeidet sitt, og opptredenens ellers er egnet til å bryte ned den nødvendige tilliten som kreves for stillingen.¹⁰⁹ I juridisk teori gis det uttrykk for at det straffbare forholdet må ha relevans til stillingen og betydning for arbeidsgiveren.¹¹⁰

Reelle hensyn tilsier også at det straffbare forholdet må ha en negativ innvirkning på arbeidsgivers interesser for at det skal få betydning for arbeidsforholdet. Arbeidstakers rett til privatliv veier tungt her.

Konklusjonen er at verken domfellelse eller siktelse for straffbare forhold alene kan utgjøre saklig grunnlag for oppsigelse. Det må påvises en sammenheng mellom handlingen og arbeidsforholdet.

Neste spørsmål er da hvilke momenter arbeidsgiver kan anføre som etablerer den nødvendige sammenhengen mellom handlingen og arbeidsforholdet. Tap av nødvendig tillit og respekt er to stikkord, sml. tjenestemannsloven § 15. Andre stikkord hentet fra rettspraksis er krav tilandel og vurderingsevne, holdninger, hederlighet, skikkethet og sikkerhet, jf. avgjørelser

¹⁰⁵ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 45 og 49.

¹⁰⁶ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 39.

¹⁰⁷ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 47.

¹⁰⁸ Rt. 1988 s. 664. s. 670.

¹⁰⁹ LH-2013-9562. Se også LH-2006-144092.

¹¹⁰ Dege (2009a) s. 551.

drøftet senere. Av betydning i vurderingen er også den straffbare handlingens alvorsgrad og karakter, hvilken type stilling arbeidstakeren innehar, potensiell skade for arbeidsgiver og arbeidstakers ansettelsestid i virksomheten.¹¹¹ I enkelte tilfeller er det ikke selve handlingen som har betydning for avgjørelsen, men den direkte konsekvensen av den, for eksempel urettmessig fravær på grunn av varetektsfengsling eller soning av fengselsstraff, eller tap av førerkort som følge av grove fartsovertredelser eller promillekjøring. Handlinger som har innvirkning på arbeidstakers mulighet til å utføre arbeidsoppgavene sine, innebærer mislighold av arbeidsavtalen og kan av den grunn berettige oppsigelse.

3.2.1 Tap av nødvendig tillit og stillingens karakter

Kravet til tillit til arbeidstakeren kan komme fra flere hold: fra arbeidsgiver, arbeidskollegaer og omverdenen. Sistnevnte kan være foreldre eller foresatte hvis det er ansatte som jobber med barn, eller kunder, brukere og beboere, jf. Rt. 1988 s. 664 der arbeidstakerens stilling innebar å pusse opp i private boliger. Gjensidig tillit er en grunnleggende forutsetning i et kontraktsforhold som arbeidsforholdet er. Og når det skal vurderes hvilken betydning tap av tillit skal få for arbeidsforholdet, er stillingens karakter sentral. Hvis arbeidstaker for eksempel har en betrodd stilling, tillegges tap av tillit større vekt.¹¹²

Tap av tillit var utslagsgivende i en avskjedssak behandlet av Hålogaland lagmannsrett i 2007.¹¹³ Saken handlet om en assistent ved et kommunalt oppvekstsenter (barnehage og grunnskole) som hadde blitt avskjediget etter domfellelse for seksuallovbrudd begått utenfor tjenesten. De fornærmede barna var elever ved oppvekstsenteret. Arbeidsgiveren anførte at avskjeden utelukkende var begrunnet i det straffbare forholdet, og at arbeidstakeren ikke lenger hadde den tilliten som var nødvendig for å tilfredsstille det strenge tillitskravet som stilles til ansatte i barnehager og skoler. Til sitt forsvar argumenterte arbeidstakeren med at handlingene ikke hadde noen tilknytning til arbeidsforholdet, og at tilliten ikke var svekket. Han anførte at arbeidsgiveren hadde blitt styrt av bygdesladder, og at reaksjoner fra ansatte og foreldre ikke var dokumentert. Det hadde ikke vært noe å utsette på ham før avdekkingen av de straffbare forholdene. Arbeidsgiveren bekreftet dette. Arbeidstakeren ble ikke hørt med sine argumenter. Av lagmannsrettens domspremisser fremgår det at både arbeidsgiver, arbeidskollegaer og foreldre hadde mistet tilliten til ham, de ønsket ham ikke tilbake i stillingen. Handlingens karakter fikk også betydning i arbeidsgivers vurdering av type reaksjon. Både omplassering og oppsigelse ble vurdert, men det fantes ikke andre egnede stillinger i kommunen. Med den rett til å stå i stilling som arbeidstakere har ved oppsigelse, tilsa handlingens karakter at oppsigelse heller ikke var et aktuelt alternativ. Avskjeden ble funnet gyldig.

¹¹¹ Dege (2009a) s. 551.

¹¹² Jakhelln (2011) s. 993.

¹¹³ LH-2006-144092.

Behovet for nødvendig tillit for at arbeidstakeren skal kunne utføre arbeidsoppgavene sine, kommer klart frem i dommen i Rt. 1988 s. 664. Høyesterett fant Forsvarets avskjedsvedtak gyldig. Den avskjedigede var en sivilt ansatt håndverker i Forsvaret som var dømt for voldtekt. Arbeidsoppgavene hans besto i stor grad av oppussing av offisersboliger, og etter straffedommen ble det vanskelig å utføre det arbeidet. Årsaken til det var at flere av offiserskonene var hjemme alene på dagtid og nektet eller vegret seg for å slippe ham inn. Stillingens karakter ble avgjørende, også ved at han var alene om å utføre en del av arbeidsoppgavene sine. Hvis flere hadde jobbet sammen hjemme hos offiserskonene, hadde muligens den straffbare handlingen ikke hatt samme betydning for arbeidsforholdet.

Flere saker fra rettspraksis der det straffbare forholdet hadde ført til tap av førerkort, illustrerer hvordan ulike momenter vektlegges avhengig av typen stilling arbeidstakeren har, og hvilken bransje virksomheten tilhører.

I Rt. 2008 s. 135 (Tollaspirant-dommen) behandlet Høyesterett oppsigelsen av en tollaspirant på grunn av promillekjøring i prøvetiden. Både tingretten og lagmannsretten fant at promillekjøringen var relevant for vurderingen av ansettelsesforholdet.¹¹⁴ For Høyesterett anførte staten som arbeidsgiver at promillekjøringen og tollaspirantens opptreden i forbindelse med den ga grunnlag for å reise alvorlig tvil om vedkommendes dømmekraft og skikkethet for tjeneste i tollvesenet.¹¹⁵ Krav om plettfri vandel ved ansettelse i slike stillinger ble også trukket inn. I sine muntlige og skriftlige forklaringer til arbeidsgiveren hadde arbeidstakeren vist holdninger og vurderinger knyttet til promillekjøringen som ikke var i overensstemmelse med de krav som stilles til en ansatt i tolltjenesten. Høyesterett slo fast at promillekjøringen og tollaspirantens holdninger til den var relevant å ta i betraktning i vurderingen av tollaspirantens skikkethet til stillingen.¹¹⁶ Høyesterett opprettholdt oppsigelsen som gyldig. Det midlertidige tapet av førerkortet ble ikke trukket frem i saken som noe moment overhodet.

Til sammenligning var tapet av førerkortet hovedmomentet i en oppsigelsessak fra Gulating lagmannsrett i 2001, mens promillekjøringen i seg selv ikke ble trukket frem som relevant i det hele tatt.¹¹⁷ Retten fant oppsigelsen saklig. Arbeidstakeren var ansatt som hjelpearbeider på et verksted, og oppsigelsen var begrunnet i at han hadde problemer med å utføre arbeidsoppgavene sine uten førerkort. En del av arbeidet innebar flytting av biler. Lagmannsretten la til grunn at arbeidsgiveren ikke hadde noe å utsette på hjelpearbeiderens arbeidsinnsats og var interessert i å beholde ham. Arbeidsgiveren forsøkte også å legge til rette for at arbeidsforholdet kunne fortsette, ved at hjelpearbeideren kunne få andre til å flytte biler for ham ved behov, men hjelpearbeideren syntes selv dette ble for lite effektivt og valgte å flytte bilene selv. Ar-

¹¹⁴ Rt. 2008 s. 135, hhv. avsnitt 6 og 8.

¹¹⁵ Rt. 2008 s. 135, avsnitt 12.

¹¹⁶ Rt. 2008 s. 135, avsnitt 31.

¹¹⁷ LG-2000-1085.

beidsgiveren kunne ikke akseptere at ansatte kjørte bil uten førerkort som en del av arbeidet, og oppsigelse ble derfor løsningen. Omplussing var ikke aktuelt.

Til arbeidstakerens forsvar ble det anført at det i rimelighetsvurderingen måtte legges vekt på personlige forhold som medførte en vanskelig posisjon på arbeidsmarkedet, og den ble vanskeligere når han i tillegg var uten førerkort. Det var et relevant argument, men lagmannsretten fant i denne sammenhengen at det også måtte legges vekt på størrelsen på bedriften. Det ble uttalt at forstyrrelser i driften vil være mer merkbare for mindre bedrifter enn hvis det var snakk om en større bedrift. I rimelighetsvurderingen ble det videre lagt stor vekt på at arbeidstakeren selv kunne bebreides for handlingen som førte til tap av førerkortet.

I en avskjedssak behandlet av Hålogaland lagmannsrett i 2013 ble både det straffbare forholdet i seg selv og tap av førerkortet trukket frem som relevante momenter.¹¹⁸ Saken gjaldt en ambulanséfagarbeider som ble avskjediget fra stillingen sin i ambulansetjenesten i Nordland, blant annet som følge av gjentatte grove fartsovertredelser med bil på fritiden. Avskjeden var gyldig. Den strafferettslige konsekvensen i form av tap av førerkort var et relevant moment med betydning for arbeidsforholdet fordi ambulansemedarbeideren uten førerkort ikke var i stand til å oppfylle arbeidsforpliktelsene sine etter arbeidsavtalen. Førerkort var i praksis en forutsetning i den stillingen han hadde. Arbeidsgiveren hadde også tidligere påtalt trafikksikkerhetsmessige forhold i tjenesten, og anførte at sammen med de alvorlige fartsovertredelsene på fritiden viste dette at arbeidstakeren ikke var egnet i en stilling der trygg transport og tillit er avgjørende. Lagmannsretten ga arbeidsgiveren medhold i at handlingens karakter og grovhet sett i sammenheng med de øvrige episodene som ble trukket inn, ikke var forenlig med kravene til tillit og sikkerhet en slik stilling som ambulanséfagarbeider innebar. Rettens flertall tilla også arbeidstakerens holdning vekt, da den ga uttrykk for at han ikke tok tilstrekkelig inn over seg hvilken risiko de konkrete episodene innebar, og heller så ut til å bagatellisere forholdene.

Flertallet i lagmannsretten uttrykte at praktiske og sikkerhetsmessige hensyn måtte veie tungt for arbeidsgiveren i forbindelse med krav om at ambulansemedarbeidere som vanligvis har tjeneste om bord i utrykningskjøretøyer, må ha førerkort. I tillegg ble det i domspremissene lagt vekt på at arbeidstakeren i en lang tidsperiode ikke var i stand til å utføre en vesentlig del av arbeidsoppgavene sine, på grunn av inndragelsen av førerkortet, men også en kortvarig ubetinget fengselsstraff.

Det fremgår ikke av den dommen hvordan partene ordnet problemstillingen med arbeidstakerens fravær knyttet til soningen. Det er imidlertid sikker rett at uhjemlet fravær fra arbeidet innebærer et klart brudd på arbeidsplikten og dermed mislighold av arbeidsavtalen.¹¹⁹ I retts-

¹¹⁸ LH-2013-9562.

¹¹⁹ Rt. 1992 s. 1482, s. 1486, og Tjenestemannslovutvalget (2015) s. 228.

praksis er det flere ganger drøftet hvilken betydning soning av fengselsstraff og varetektsfengsling kan ha for arbeidsforholdet.

I Rt. 1992 s. 1482 fremhevet Høyesterett fraværets lengde som et sentralt moment ved vurderingen.¹²⁰ Saken gjaldt oppsigelse av en stillasmontør for uhjemlet fravær på to måneder og 19 dager på grunn av soning av fengselsstraff etter dom for heleri. Høyesterett konkluderte med at oppsigelsen var saklig. Det straffbare forholdet som sådan ser ikke ut til å ha vært problematisert av arbeidsgiveren. I perioden mellom rettskraftig dom og soningen av fengselsstraffen jobbet arbeidstakeren vanlig turnus i Nordsjøen samt en ekstratur for å opparbeide seg avspaseringstid.¹²¹ Arbeidstakeren hadde forgjeves søkt om permisjon for soningen. Høyesterett slo fast at soning av fengselsstraff verken ga grunnlag for permisjon eller fritak fra arbeidsplikten.¹²² Det lange uhjemlede fraværet ble av arbeidsgiveren anført som tilstrekkelig oppsigelsesgrunnlag i seg selv. Førstvoterende poengterte at det ikke nødvendigvis er tilfellet, særlig ved mer kortvarig fravær, og at det også må ha betydning hvordan virksomheten rammes av fraværet, og arbeidsgiverens behov for å si opp den ansatte. Videre ble det uttrykt at også arbeidstakers forhold kan tillegges betydning, for eksempel lengden på ansettelsesforholdet og at arbeidstakeren hadde forsøkt å begrense ulempene for virksomheten ved å varsle arbeidsgiveren om dommen og soningstidspunktet.¹²³

Arbeidstakeren anførte at det måtte legges vesentlig vekt på rene rimelighetsvurderinger, og presiserte at han på grunn av personlige forhold ville rammes hardt av oppsigelsen. Dette ble han ikke hørt med. Høyesterett slo fast at individuelle rimelighetshensyn som ikke har forankring i arbeidsforholdet, normalt ikke kan tillegges særlig betydning.¹²⁴

Samfunnsmessige hensyn i form av ønsket om resosialisering av lovbrøyttere i samfunnet ble også trukket inn som argument mot at arbeidsgiverens interesser samlet sett skulle veie tyngst. Høyesterett fremhevet at resosialiseringshensynet hadde vekt og anerkjente denne interessekonflikten. Førstvoterende uttrykte imidlertid at den ikke kunne gi grunnlag for at risikoen for uhjemlet fravær ved soning skulle skyves over fra arbeidstakeren til arbeidsgiveren når arbeidstakeren selv var å bebreide for det straffbare forholdet som forårsaket fraværet.¹²⁵

I et obiter dictum understreket førstvoterende at vurderingen vil bli annerledes hvis fraværet skyldes varetektsfengsling og det ikke foreligger fellende dom.¹²⁶ En slik vurdering ble foretatt av Høyesterett i Rt. 2011 s. 74. Saken gjaldt oppsigelse i prøvetid av en kommunalt ansatt

¹²⁰ Rt. 1992 s. 1482, s. 1486.

¹²¹ Rt. 1992 s. 1482, s. 1483.

¹²² Rt. 1992 s. 1482, s. 1486.

¹²³ Rt. 1992 s. 1482, s. 1486–1487.

¹²⁴ Rt. 1992 s. 1482, s. 1484 og s. 1487.

¹²⁵ Rt. 1992 s. 1482, s. 1486–1487.

¹²⁶ Rt. 1992 s. 1482, s. 1487.

miljøarbeider utløst av uhjemlet fravær på grunn av varetektsfengsling. Fraværet var på fire uker. Arbeidstakeren ble senere frifunnet for det straffbare forholdet, men arbeidsgiveren opprettholdt oppsigelsen. Høyesterett viste til Rt. 1992 s. 1482 og sluttet seg til det som ble uttalt i obiter dictumet, om at det ikke er like naturlig som ved soning å legge all risiko for fraværet på arbeidstakeren når han ikke blir funnet skyldig i forholdet han er varetektsfengslet for.¹²⁷ Det ble også vektlagt i arbeidstakerens favør at han hadde varslet arbeidsgiveren om varetektsfengslingen raskt etterpå, og at fraværet ikke hadde medført ekstraordinære problemer for arbeidsgiveren med å skaffe stedfortredere for miljøarbeideren.¹²⁸ Høyesterett fant oppsigelsen ugyldig.

Den rettspraksis som er beskrevet over, viser at stillingens karakter og forholdets art har stor betydning for hva slags innvirkning straffbare forhold på fritiden får på arbeidsforholdet.

Frostating lagmannsrett kom i RG 1997 s. 269 med noen interessante, generelle uttalelser knyttet til kriminelle handlinger og ansatte i politiet, fengselsvesenet og brannvesenet. Den konkrete saken handlet om oppsigelsen av en kommunalt ansatt brannmann etter domfellelse for heleri begått på fritiden. Arbeidsgiveren argumenterte med viktigheten av full tillit til brannfolk både fra offentlige og private aktører, og at tilliten lettest svekkes ved lovbrudd som viser manglende respekt for andres eiendom og rettigheter, for eksempel tyveri og heleri. Kommunen argumenterte videre med at det ikke var grunnlag for å trekke noe skille mellom handlinger foretatt i eller utenfor tjenesten ved den typen lovbrudd (heleri), og at det kunne stille seg annerledes ved andre typer lovbrudd, for eksempel promillekjøring, fartsoverskridelser og skattesnusk. Lagmannsrettens flertall ga arbeidsgiveren medhold i dette og uttalte at "[h]va angår hederlighet går det intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid". Det ble presisert at en brannmann som i kraft av arbeidet sitt får tilgang til og skal verne andres eiendom, ikke kan ha en slik stilling hvis det kan reises tvil om hederligheten hans. Oppsigelsen var gyldig.

Videre kom retten med mer generelle uttalelser om at etater som politiet og fengselsvesenet har oppgaver som medfører at så godt som all form for kriminalitet hos de ansatte er problematisk. Innen brannvesenet kan det derimot være en del former for kriminalitet som vil ha liten eller ingen betydning for arbeidsforholdet. Når det gjelder kravet til hederlighet, må det imidlertid antas å være på nivå med det som stilles til ansatte i politiet og fengselsvesenet.¹²⁹

Tidligere straffbare forhold kan ha stor betydning i forbindelse med ansettelse i enkelte typer stillinger ved at det kreves plettfri vandel gjennom fremlagt politiattest.¹³⁰ Det gjelder ansatte

¹²⁷ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 39.

¹²⁸ Rt. 2011 s. 74, avsnitt 41.

¹²⁹ RG 1997 s. 269.

¹³⁰ Reglene om politiattester og vandelskontroll finnes kapittel 7 i lov 28 mai 2010 nr. 16 om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten.

i politi- og lensmannsetaten og kriminalomsorgen, der det er lovbestemte krav til politiattest.¹³¹ Kravet til vandel er også lovfestet for enkelte andre stillinger i for eksempel helse- og omsorgssektoren, barnehageansatte, lærere og andre ansatte i grunnskolen eller i videregående skole.¹³² Dette er stillinger som innebærer særlige krav til tillit, og vandelskrav stilles for å sikre denne tilliten. Hensynet bak bruk av politiattest er blant annet å hindre at personer får stillinger de ikke er egnet for på grunn av reaksjoner de er ilagt som følge av straffbare handlinger.¹³³ Arbeidsgivere kan ikke kreve politiattest fra arbeidstakere med mindre det gjelder ansettelse i stillinger der et slikt krav er hjemlet i lov eller forskrift gitt i medhold av lov.¹³⁴

Gjennomgangen av rettspraksis over illustrerer at stillingens karakter har vesentlig betydning for hvilke straffbare handlinger begått i arbeidstakers fritid som kan ha innvirkning på et ansettelsesforhold. Samtidig er det slik at selv om domfellelse for straffbare forhold kan hindre nyansettelse i enkelte stillinger, må arbeidsgivers begrunnelse oppfylle vilkårene i de relevante stillingsvernsreglene hvis arbeidsforholdet skal bringes til opphør. Denne problemstillingen ble behandlet av Hålogaland lagmannsrett i LH-2006-144092, der saken gjaldt gyldigheten av avskjed av en assistent ved et kommunalt oppvekstsenter (barnehage og grunnskole) etter domfellelse for seksuallovbrudd utenfor tjenesten. Retten understreket at domfellelse for noe som ville ha hindret nyansettelse, vil være et sentralt moment i vurderingen av om det straffbare forholdet kan føre til avskjed eller oppsigelse etter arbeidsmiljøloven.

3.3 Arbeidstakers ytringer og politiske oppfatninger

Selv om ytringsfriheten også gjelder i arbeidsforhold, kan arbeidstakere likevel måtte begrense uttalelsene sine som følge av den underordnede stillingen i arbeidsforholdet eller selve stillingens karakter. Arbeidsavtalen som sådan og lojalitetsplikten som følger av arbeidsforholdet, kan begrunne slik begrensning, vurdert opp mot arbeidstakers rettigheter og interesser.

Ifølge stortingsmelding nr. 26 (2003–2004) kan arbeidstakers ytringer deles inn i ulike kategorier som har betydning for hvor sterkt ytringsfriheten gjør seg gjeldende.¹³⁵ Det kan blant annet skilles mellom ytringer fremsatt på egne eller arbeidsgiverens vegne, om emner som angår eller ikke angår den ansattes arbeidsplass eller arbeidsfelt, og interne og eksterne ytringer. Det poengteres at de vanskeligste avveiningene opp mot ytringsfriheten i praksis er knyttet til arbeidstakerens ytringer på egne vegne om forhold som har å gjøre med eget arbeidsområde eller egen arbeidsplass. Temaet i denne oppgaven gjelder eksterne, offentlige

¹³¹ Hhv. lov 4 aug 1995 nr. 53 om politiet § 18, lov 18 mai 2001 nr. 21 om gjennomføring av straff mv. § 8.

¹³² Hhv. lov 2 juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. § 20 a, lov 17 juni 2005 nr. 64 om barnehager § 19, lov 17 juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa § 10-9.

¹³³ Ot.prp. nr. 108 (2008–2009) s. 19.

¹³⁴ Politidirektoratet (2014/009) punkt 3.1.

¹³⁵ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 107.

ytringer arbeidstakeren fremsetter på egne vegne om emner som ikke angår egen arbeidsplass eller eget arbeidsfelt. Videre fremheves det at slike ytringer også kan skape konflikter som kan få betydning for arbeidsforholdet. Som eksempel vises det til hvis personer i stillinger som krever særlig allmenn tillit, uttaler seg om emner som ikke har noe med stillingen å gjøre, men med et innhold eller en form som kan skade den generelle tilliten til vedkommendes egnethet for en slik stilling.

I den samme stortingsmeldingen pekes det på at blant annet høringsuttalelser og praksis fra EMD, norske domstoler og Sivilombudsmannen viser at det er vanskelig å redegjøre presist for hvor grensen mellom lojale og illojale ytringer går.¹³⁶ Det trekkes frem flere momenter som kan vektlegges ved vurderingen av hvilke krav som kan oppstilles til lojalitetsplikten uten at ytringsfriheten etter Grunnloven § 100 krenkes.¹³⁷ Blant de mest relevante momentene for problemstillingen her er at arbeidsgiverens krav til lojalitet ikke har samme grunnleggende status som ytringsfriheten. Derfor er det begrensninger i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt. Begrunnelsen må være både relevant og tilstrekkelig i den enkelte saken, og begrensningene må være forholdsmessige. Videre fremgår det at det som utgangspunkt bare er ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som anses som illojale. Det presiseres også at utgangspunktet må være at arbeidsgiver har bevisbyrden for at virksomheten er påført eller kan påføres skade.

Etter dette er spørsmålet hvilke interesser arbeidsgiver kan vise til for å begrunne at arbeidstakers ytringer på fritiden kan få arbeidsrettslige konsekvenser.

Saken omtalt innledningsvis om polititjenestemannen på Kongsvinger som ble avskjediget for sine ytringer på Facebook, er egnet til å illustrere flere momenter. Den har ikke vært prøvd for retten ennå, men ifølge nyhetsoppslag kan det i nær fremtid bli reist søksmål mot staten for å få prøvd hvordan ytringene står seg mot arbeidstakerens ytringsfrihet.¹³⁸ Utover ytringer rettet mot Jens Stoltenberg og Hadia Tajik ble også uttalelser om flyktningeproblematikken funnet problematiske for arbeidsgiveren.¹³⁹ Politimesteren i Hedmark politidistrikt har uttalt at ytringene og meningsuttalelsene har hatt en form som skadet den respekten og tilliten som er nødvendig i utøvelsen av stillingen som polititjenestemann.¹⁴⁰ Videre påpekte politimesteren at polititjenestemannen ved sin atferd viser holdninger som skader politiets tillit og omdømme hos befolkningen. Disse holdningene ble ansett ikke å være forenlige med politiyrket.

Avsnittet over viser at relevante momenter i vurderingen av de arbeidsrettslige konsekvensene som følge av ytringene var hensynet til nødvendig respekt og tillit til arbeidstakeren selv, hen-

¹³⁶ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 108.

¹³⁷ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 110.

¹³⁸ Dagbladet (04.03.2016).

¹³⁹ TV2 (22.09.2015).

¹⁴⁰ Politi.no (22.09.2015).

synet til politiets tillit og omdømme og hensynet til arbeidstakerens skikkethet for stillingen vedkommende skal utøve.

I det videre vil jeg presentere noen saker fra rettspraksis som er egnet til å belyse problemstillingen.

En sentral sak i norsk rettspraksis knyttet til ytringsfrihet generelt og en arbeidstakers ytringsfrihet spesielt, er Rt. 1982 s. 1729 (Hoaas-dommen). Arbeidstakeren hadde blitt avskjediget for uttalelser han hadde kommet med, og Høyesterett fant avskjeden gyldig. Dommen illustrerer at spørsmålet om betydningen av arbeidstakers ytringer for arbeidsforholdet også beror på andre hensyn enn hensynet til ytringsfriheten. Førstvoterende understreket at spørsmålet i saken ikke var hvorvidt grensene for den alminnelige ytringsfriheten var overtrådt, men om arbeidstakerens uttalelser hadde gjort ham uskikket som lærer, og om han gjennom dem hadde forsømt sine tjenesteforpliktelser.¹⁴¹ Om ytringene falt utenfor eller innenfor grensene for ytringsfriheten, var slik sett ikke et tema i arbeidsrettssaken.

Faktum i saken gjaldt en lektor ved en videregående skole som etter tidligere å ha fått en advarsel ble avskjediget på grunn av uttalelser i skolen og til offentligheten. Uttalelsene handlet om rasespørsmål, jødeforfølgelsene i forbindelse med andre verdenskrig og innvandringspolitikk. Jeg vil her fokusere på uttalelsene han kom med utenfor skolesammenheng, selv om det ikke er helt klare skiller mellom uttalelsene.

Hoaas gjorde gjeldende at hans opptreden ikke ga grunnlag for noen arbeidsrettslig reaksjon. Etter hans mening måtte lærere ha samme rett som alle andre til å uttale seg offentlig innenfor ytringsfrihetens grenser, jf. Grunnloven § 100, uten at det skulle få betydning for arbeidsforholdet. Han anførte også at hans offentlige uttalelser ikke hadde overtrådt ytringsfrihetens grenser. Endelig ga han uttrykk for at det var hans politiske oppfatning som var utslagsgivende for avskjeden, at skolemyndighetene mislikte den. Når det gjaldt rimelighetsvurderingen, viste Hoaas til den menneskelige siden ved saken og gjorde gjeldende at avskjeden i praksis ville innebære et yrkesforbud for ham, da han for all tid ville bli utestengt fra det yrket han hadde utdannet seg for, nemlig undervisning i den offentlige skolen.¹⁴²

Arbeidsgiveren gjorde gjeldende at arbeidstakeren ved sine uttalelser til offentligheten grovt hadde krenket de etiske og faglige kravene og de lojalitetskravene som må kunne stilles til en lærer. Det ble videre gjort gjeldende at et av de offentliggjorte brevene hadde en form og et innhold som var så grovt at det alene viste at læreren var uskikket og uverdigg som lektor i den

¹⁴¹ Rt. 1982 s. 1729, s. 1734 og s. 1738.

¹⁴² Rt. 1982 s. 1729, s. 1730–1732.

videregående skolen. Arbeidsgiveren hevdet også at det ikke var meningene sine læreren ble avskjediget for, men grunnlaget for dem og delvis hvordan han ga uttrykk for dem.¹⁴³

Høyesterett uttalte at Grunnloven § 100 som utgangspunkt må gjelde tilsvarende for lærere som for andre borgere, og la til grunn at det må gjelde vesentlig videre grenser for en lærers ytringsfrihet utenfor skolen enn innenfor.¹⁴⁴ Førstvoterende presiserte at det likevel kan oppstilles grenser for offentlige uttalelser for en lærer, og begrunnet det med tjenestens særlige art. Av domspremissene følger det at lærerens skikkethet først og fremst måtte vurderes i forhold til de stillingsforpliktelsene som var pålagt lærertjenesten i offentlige skoler gjennom lovgivning.¹⁴⁵ Skolens formål ble fremhevet, og førstvoterende uttrykte at lærerens ytringsfrihet måtte være underlagt de begrensningene som nødvendigvis fulgte av skolens formål. Det fremgår også av domspremissene at klart utilbørlige ytringer hadde betydning for vurderingen av arbeidstakerens skikkethet som lærer, og særlig hvis innholdet eller formen gjorde ytringene egnert til å bryte ned omdømmet og tilliten som er nødvendig for en lærer. Videre uttrykte førstvoterende seg noe mer generelt om at dette var et spesielt krav som må stilles til lærere, men at det også kan måtte stilles lignende spesielle krav til andre som arbeider i offentlig eller privat tjeneste, på grunn av tjenestens særlige karakter.¹⁴⁶ Mot slutten av dommen ble også nødvendig troverdighet som lærer trukket inn som et relevant moment i skikkethetsvurderingen.¹⁴⁷

Lærerens anførsel om at hans politiske oppfatning var utslagsgivende for avskjeden fordi arbeidsgiveren ikke likte den, ble ikke drøftet spesifikt av Høyesterett. Høyesterett slo fast at Hoaas' personlige oppfatninger ikke skulle sensureres, og at han hadde rett til å gi uttrykk for dem, men innenfor visse rammer både i og utenfor skolen. Disse rammene ble som vist over, ansett overtrådt.¹⁴⁸ Dette tilsier at en arbeidstakers politiske meninger ikke alene kan føre til arbeidsrettslige konsekvenser.

Høyesterett ga uttrykk for noe tilsvarende i Rt. 1979 s. 770. Der understreket førstvoterende at det ville være i strid med grunnleggende rettsprinsipper i Norge å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger, uansett om de ble oppfattet som ekstreme mot høyere eller venstre side i politikken, og uansett hvor "uforståelige, rystende eller frastøtende" andre ansatte måtte finne dem.¹⁴⁹

¹⁴³ Rt. 1982 s. 1729, s. 1732–1733.

¹⁴⁴ Rt. 1982 s. 1729, s. 1738–1739.

¹⁴⁵ Rt. 1982 s. 1729, s. 1738.

¹⁴⁶ Rt. 1982 s. 1729, s. 1739.

¹⁴⁷ Rt. 1982 s. 1729, s. 1743.

¹⁴⁸ Rt. 1982 s. 1729, s. 1738–1739.

¹⁴⁹ Rt. 1979 s. 770, s. 781–782.

Denne dommen handlet om to ansatte i Oslo Sporveier som ble sagt opp på grunn av uttalelser de kom med i et TV-program om ekstreme politiske organisasjoner. Høyesterett fant oppsigelsene rettmessige. Det rettslige grunnlaget var et annet enn dagens lovregler om krav til saklig grunn for at det skal foreligge gyldig oppsigelse. Avgjørelsen var basert på § 13¹⁵⁰ i hovedavtalen av 1975 mellom LO og NAF og arbeidervernloven av 1956 § 43 nr. 1 siste ledd. Arbeidstakerne ble sagt opp under trussel av streik hvis de ikke ble fjernet fra stillingene sine, begrunnet i deres utilbørlige opptreden. Det er imidlertid antatt i juridisk teori at resultatet ville blitt det samme også etter en ordinær saklighetsvurdering.¹⁵¹ Dommens begrunnelse, men ikke nødvendigvis resultatet, er også kritisert i juridisk teori, fordi sakligheten i oppsigelsene ikke var forankret i argumentasjon om at handlingene/ytringene hadde medført skade på arbeidsgivers interesser.¹⁵² Jeg kommer tilbake til spørsmålet om skadevirkning senere. Sammen med dagens strenge krav til saklighet for at en oppsigelse skal være gyldig, taler dette for at begrunnelsen burde ha vært noe annerledes for at resultatet skulle ha blitt det samme.

Saken handlet ikke om ytringsfrihet som sådan, men har likevel en side til det. Spørsmålet for domstolen var om de to arbeidstakerne gjennom sine ytringer på TV hadde utvist tilstrekkelig utilbørlig opptreden til at oppsigelsene var rettmessige, basert på datidens rettsregler. Både arbeidsgiveren og andre ansatte i Oslo Sporveier hadde kjent til arbeidstakernes ekstreme politiske oppfatninger fra før, men det var TV-opptredenen og uttalelsene deres der som utløste sterke reaksjoner. I TV-programmet ble det uttalt at de to arbeidstakerne representerte organisasjoner med nynazistisk/fascistisk ideologi som blant annet drev med våpenopplæring, våpenbruk og kartlegging av politiske motstandere på arbeidsplassen. Høyesterett konkluderte med at det var grunnlag for å krevne arbeidstakerne fjernet, og uttalte at slik TV-programmet ble oppfattet, var det ikke lenger et "spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kolleger".¹⁵³

Den arbeidsrettslige betydningen av en arbeidstakers politiske oppfatninger har også vært drøftet av EMD. I saken *Redfearn v. The United Kingdom* (2012) behandlet EMD oppsigelsen av en arbeidstaker på grunn av hans medlemskap i et politisk parti. Dommens resultat taler for at en arbeidstaker ikke kan sies opp på grunn av medlemskap i et politisk parti uten at eventuelle ulemper eller skadevirkninger dette medfører for arbeidsgiver, veies opp mot arbeidstakerens organisasjonsfrihet og eventuelt ytringsfrihet.

Faktum i saken var at Redfearn var ansatt som sjåfør i et privat selskap, Serco, og arbeidet besto i å transportere barn og voksne med nedsatt fysisk og/eller psykisk funksjonsevne i Bradford-området. De fleste passasjerene var av asiatisk opprinnelse. Det hadde ikke vært

¹⁵⁰ Tilsvarende § 10-1 i dagens hovedavtale mellom LO og NHO (2014–2017).

¹⁵¹ Fanebust (2001) s. 73.

¹⁵² Eggen (2008) s. 125–126.

¹⁵³ Rt. 1979 s. 770, s. 783.

noen innvendinger mot hvordan Redfearn hadde utført arbeidet sitt, før det ble kjent at han var medlem av og stilte til valg for det britiske nasjonalistpartiet, BNP. Da kom det bekymringsmeldinger knyttet til hans fortsatte ansettelsesforhold fra flere fagforeninger i forbindelse med partiets rasistiske/fascistiske program, og han ble etter hvert sagt opp.¹⁵⁴

Etter britisk lovgivning kunne arbeidstakere ikke gå til sak med påstand om usaklig oppsigelse før etter ett års ansettelsestid, med enkelte unntak.¹⁵⁵ Politisk standpunkt eller medlemskap var ikke blant dem. Arbeidstakeren, Redfearn, hadde ikke vært ansatt dette nødvendige året. Hovedspørsmålet som EMD behandlet, var derfor om det innebar en krenkelse av arbeidstakerens rett til organisasjonsfrihet etter EMK artikkel 11, tolket i lys av retten til ytringsfrihet etter artikkel 10, at han ikke kunne gå til sak og få en rettslig vurdering av oppsigelsesgrunnet. Domstolen anerkjente at arbeidstakeres organisasjonsfrihet lovlig kunne begrenses i enkelte tilfeller der det var nødvendig i et demokratisk samfunn, jf. EMK artikkel 11 nr. 2, for eksempel for å beskytte andres rettigheter eller sikre politisk nøytralitet hos offentlige tjenestemenn.¹⁵⁶ Problemet for Redfearn var at britisk lovgivning hindret ham i å få en rettslig vurdering av om arbeidsgivers argumenter oppfylte kravet til saklig grunn for oppsigelse. Flertallet i EMD konkluderte med at slik lovgivning i dette tilfellet innebar en krenkelse av Redfearns rett til organisasjonsfrihet etter EMK artikkel 11.¹⁵⁷

Arbeidsgiveren hadde mange argumenter som begrunnet oppsigelsen av Redfearn. Serco uttrykte blant annet bekymring for at fortsatt ansettelse kunne føre til problemer med andre ansatte, ødelegge selskapets forhold til fagforeningene, føre til angrep på Sercos minibusser, som igjen kunne innebære fare for helsen og sikkerheten til Sercos ansatte, de sårbare passasjerene og Redfearn selv. I tillegg kunne selskapets omdømme bli skadet med den mulige følge at eksisterende kontrakter og fremtidige tilbud om arbeid i offentlig og privat sektor ble satt i fare.¹⁵⁸ Litt mer generalisert ser vi at de interesser som blir trukket frem, er hensynet til arbeidsmiljøet, arbeidstakers mulighet til å utføre arbeidsoppgavene sine på en tilfredsstillende måte, virksomhetens omdømme og økonomiske interesser.

Domstolen understreket hvor viktig demokratiet er i konvensjonssystemet, og at selv om domstolen skulle anerkjenne arbeidsgiverens interesser for å gå til oppsigelse som legitime, gjelder artikkel 11 ikke bare for personer eller organisasjoner med oppfatninger som er allment akseptert, men også de med oppfatninger som er krenkende, sjokkerende eller opprørende.¹⁵⁹ Dette samsvarer med tilsvarende uttalelser av Høyesterett i Rt. 1979 s. 770 om at det

¹⁵⁴ Redfearn v. UK avsnitt 10.

¹⁵⁵ Redfearn v. UK avsnitt 12.

¹⁵⁶ Redfearn v. UK avsnitt 44.

¹⁵⁷ Redfearn v. UK side 15.

¹⁵⁸ Redfearn v. UK avsnitt 14.

¹⁵⁹ Redfearn v. UK avsnitt 55–56.

ikke kan gripes inn overfor en arbeidstakers politiske meninger, uansett hvor uforståelige, rystende eller frastøtende de måtte oppfattes av andre.¹⁶⁰

EMD anerkjente den vanskelige situasjonen Serco oppfattet å ha befunnet seg i da det ble kjent at Redfearn stilte til valg for BNP, på grunn av hva BNP sto for, men poengterte at det også måtte tas hensyn til at det ikke hadde vært noe å utsette på arbeidet hans.¹⁶¹ Det ble fremhevet at det er avgjørende i slike saker at nasjonale domstoler etter omstendighetene i den konkrete saken kan ta stilling til om hensynet til arbeidsgivers interesser veier tyngre enn hensynet til arbeidstakers rettigheter etter EMK artikkel 11, uavhengig av lengden på ansettelsesforholdet.¹⁶²

Aksept for lovlige politiske ytringer og aktiviteter blant borgerne er en forutsetning for et demokratisk samfunn og befinner seg i kjernen av hva ytringsfriheten, og organisasjonsfriheten, skal verne. Dette følger av ordlyden i Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10, ved at inngrep i ytringsfriheten blant annet må begrunnes i demokratiske hensyn. I juridisk teori er det uttalt at ytringsfriheten som hovedregel vil beskytte arbeidstakers rett til å uttale seg om politiske temaer og engasjere seg i politisk aktivitet, selv om det ville innebære skade på arbeidsgivers interesser.¹⁶³ Det tilsvarende må gjelde for organisasjonsfriheten når den tolkes i lys av ytringsfriheten. Dette taler for at det måtte tungtveiende argumenter til for at hensynet til arbeidsgivers interesser skulle veie tyngre enn Redfearns ytrings- og organisasjonsfrihet ved en eventuell domstolsbehandling av oppsigelsesspørsmålet i EMD-saken nevnt over, så lenge BNP var et lovlig politisk parti i Storbritannia. Både partiet og aktivitetene knyttet til det var lovlige.¹⁶⁴

3.4 Arbeidstakers private relasjoner

De fleste av oss vil tenke at våre private relasjoner tilhører vår privatsfære og er noe som ikke vedgår verken arbeidsgiver eller arbeidsforholdet. Privatlivet og familielivet vårt har et sterkt menneskerettslig vern etter både Grunnloven § 102, EMK artikkel 8 og SP artikkel 17. I kraft av arbeidsgivers styringsrett og den lojalitetsplikten som hver arbeidstaker har som følge av arbeidsforholdet, kan arbeidsgiver likevel ha en legitim interesse av å vite om og eventuelt begrense enkelte deler av en arbeidstakers privatliv.

Spørsmålet er derfor i hvilken utstrekning en arbeidstakers private relasjoner kan danne grunnlag for oppsigelse.

¹⁶⁰ Rt. 1979 s. 770, s. 781–782.

¹⁶¹ Redfearn v. UK avsnitt 44–45.

¹⁶² Redfearn v. UK avsnitt 56.

¹⁶³ Eggen (2008) s. 135.

¹⁶⁴ Redfearn v. UK avsnitt 47.

Både norske domstoler og EMD har behandlet saker der nettopp arbeidstakers personlige relasjoner har vært tvistetema. I RG 1998 s. 86 (KG-dommen) tok Borgarting lagmannsrett stilling til hvorvidt oppsigelsen av en lærer fra Kristelig Gymnasium (KG) var gyldig. Konklusjonen var benektende. Oppsigelsen var begrunnet med at skolen ikke kunne akseptere lærerens utenomekteskapelige forhold. I etterkant av ekteskapsbrudd hadde læreren innledet et forhold til en annen kvinne, som ledet til et samboerforhold, og for øvrig etter hvert også ekteskap. Læreren informerte på eget initiativ skolen om sine personlige problemer i forbindelse med samlivsbruddet, og opplyste på forespørsel om at han hadde fått et nært følelsesmessig forhold til en annen kvinne. Ytterligere informasjon om forholdet ble kjent for skolen via tredjepersoner. Den kristne privatskolen bygde på et grunnsyn som innebar at det ble stilt klare krav til lærernes livsførsel, og særlig deres samlivsform. Ekteskapet ble fra skolens side ansett som den etisk og moralsk riktige samlivsformen. Lærerens samboerskap førte derfor til manglende samsvar mellom levd liv og skolens lære, noe som var problematisk av hensyn til skolens troverdighet. Av den grunn var samboerskapet uakseptabelt og førte til oppsigelsen. Skolen understreket at det var i strid med grunnreglene for skolen å skille mellom etisk holdning i og utenfor skolen, slik læreren etter skolens oppfatning gjorde.

De kryssende hensynene som gjorde seg gjeldende i saken, var på den ene siden skolens rett til å hevde sitt grunnleggende verdisyn, og på den andre siden arbeidstakerens rett til privatliv. Læreren erkjente at forholdet ikke var i samsvar med skolens grunnregler og innebar en svikt knyttet til den forbildefunksjonen som skolens lærere hadde. Han anførte imidlertid at ikke enhver overtredelse av arbeidsgiverens direktiver kunne gi grunn til oppsigelse, og at overtredelsen måtte være relevant for den arbeidssituasjonen som forelå. Han ble hørt med dette. Retten fant ingen holdepunkter for at læreren ønsket å ta prinsipiell avstand fra eller bryte med de grunnprinsippene skolen bygde på. Det lange ansettelsesforholdet ved skolen, på 25 år, ble tillagt vekt i vurderingen av oppsigelsesspørsmålet, og retten la også vekt på at det ikke hadde vært noe å utsette på hvordan læreren ellers hadde utført arbeidsoppgavene sine. Etter en samlet vurdering konkluderte retten med at skolens oppsigelse var en for streng reaksjon og derfor ikke gyldig.

Lagmannsretten presiserte avslutningsvis at selv om lovgivningen¹⁶⁵ åpnet for at KG kunne stille spørsmål og krav knyttet til søkeres religiøse og moralske oppfatninger ved ansettelse, innebar ikke det at skolen selv kunne definere innholdet i arbeidsmiljølovens krav til saklig grunn for oppsigelse. Skolens særpreg ville imidlertid inngå som et moment i saklighetsvurderingen.

¹⁶⁵ Da arbeidsmiljøloven av 1977 § 55 A. I dag lov 21 juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn § 17.

Denne presiseringen vil kunne gjelde flere stillingstyper og arbeidsplasser. Enkelte arbeidsgivere har en rett til å drive personalpolitikk i samsvar med virksomhetens formål, ved at det i forbindelse med ansettelse kan stilles visse spørsmål/krav knyttet til dette formålet, jf. for eksempel arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd og diskrimineringsloven om etnisitet § 17. Det er imidlertid antatt i arbeidsretten at de begrensningene som gjelder når en arbeidsgiver ønsker å gå til oppsigelse av en arbeidstaker, er klart mer omfattende enn de hensynene som kan vektlegges ved en ansettelse. Begrunnelsen for dette er at det er større grunn til å beskytte allerede etablerte rettsforhold.¹⁶⁶ Beskyttelse av allerede etablerte rettsforhold er et relevant hensyn når det skal vurderes hvilken betydning arbeidstakers forhold på fritiden kan ha for arbeidsforholdet. Et slikt hensyn er også i tråd med formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven og hensynet til vern av arbeidstakers rettigheter.

KG anket dommen til Høyesterett, men anken ble avvist på grunn av manglende rettslig interesse.¹⁶⁷ Læreren hadde på det tidspunktet frivillig avsluttet arbeidsforholdet, og skolen hadde derfor ikke noe behov for en rettslig avklaring av saken overfor han som motpart. Hensynet til arbeidstakeren veide tyngre enn skolens interesse av å få svar på det prinsipielle spørsmålet om i hvilken grad en ansatts privatliv kan danne grunnlag for oppsigelse fra en privatskole, sett hen til skolens særpreg.

I EMD-saken *Laurence Pay against the United Kingdom* (2008) ble resultatet et annet for den berørte arbeidstakeren. Saken gjaldt en tilsynsfører på et britisk friomsorgskontor, Lancashire Probation Service (LPS), som ble sagt opp på grunn av sin deltakelse i aktivitet som involverte bondage og sadomasochisme (BDSM). Aktiviteten var ikke i strid med nasjonal straffelovgivning. Arbeidsgiveren anførte imidlertid at den typen aktivitet som blant annet fremkom av bilder på Internett, ikke var forenlig med arbeidstakerens stilling som tilsynsfører. Friomsorgskontoret hadde et ansvar for å opprettholde offentlighetens tillit til tilsynsførernes integritet. Hovedbegrunnelsen for oppsigelsen var frykten for den skaden det ville påføre friomsorgskontorets omdømme hvis det ble offentlig kjent at Pay, som jobbet med seksualforbrytere og ofrene deres, var involvert i slik aktivitet.

Arbeidstakerens BDSM-aktivitet kom til arbeidsgivers kunnskap dels ved informasjon fra arbeidstakeren selv, men hovedsakelig gjennom en anonym faks som nådde LPS' ledelse via det lokale politiet.

Pay vant ikke frem i det nasjonale rettssystemet og klaget saken inn for EMD med påstand om at oppsigelsen innebar en krenkelse av og utgjorde et uforholdsmessig inngrep i hans rett til respekt for privatlivet, jf. EMK artikkel 8, og ytringsfrihet, jf. EMK artikkel 10. Sistnevnte bestemmelse blir ikke behandlet her, fordi EMD ikke går særlig inn på den. Domstolen antok

¹⁶⁶ NOU 1999: 25, vedlegg 1 om gjeldende rett, punkt 14.4.

¹⁶⁷ Rt. 1997 s. 1983.

at arbeidstakers rett til privatliv, jf. EMK artikkel 8, kom til anvendelse på det aktuelle forholdet, selv om aktiviteten delvis var offentlig tilgjengelig. Det fantes anonymiserte bilder på Internett, og aktiviteten var tilgjengelig for publikum via en nattklubb for likesinnede. Retten understreket at "private life" er et vidt begrep som ikke kan gis en uttømmende definisjon.¹⁶⁸

Oppsigelsen innebar dermed en krenkelse av artikkel 8. Spørsmålet var om oppsigelsen var forholdsmessig sett opp mot arbeidsgivers legitime formål med den, som var å beskytte LPS' omdømme.¹⁶⁹ EMD viste til arbeidstakers plikt overfor arbeidsgiver til lojalitet og god vurderingsevne. Basert på stillingens særlige karakter understreket retten videre viktigheten av at tilsynsførere hadde respekt for forbryterne de skulle arbeide med og veilede, og at offentligheten generelt og ofre for seksualforbrytelser spesielt hadde tillit til dem.¹⁷⁰ Retten anerkjente at offentlig kjennskap til arbeidstakerens seksuelle aktiviteter kunne svekke mulighetene hans til å utføre arbeidsoppgavene sine på en effektiv måte, og at det ga arbeidsgiver rett til å forsøke å hindre slik offentlig kjennskap. Videre godtok EMD at omplassering ikke var en aktuell løsning i den konkrete situasjonen, og la i den vurderingen avgjørende vekt på, slik jeg oppfatter det, arbeidstakerens holdning til problemstillingen. Pay godtok ikke at hans involvering i BDSM-aktiviteter ga arbeidsgiveren rimelig grunn til å frykte skadevirkninger på virksomhetens omdømme. Han viste ikke tilstrekkelig vilje til å etterkomme arbeidsgivers anmodninger om endring i forbindelse med utøvelsen av aktiviteten. Oppsigelsen var et resultat av at han ikke engang var villig til å dempe de sidene av privatlivet sitt som mest sannsynlig kunne finne veien til det offentlige rom. Av den grunn ble oppsigelsen ansett som forholdsmessig.

EMD fant klagen fra Pay åpenbart grunnløs, og den ble derfor avvist i henhold til EMK artikkel 35 nummer 3 og 4.¹⁷¹ Domstolen foretok imidlertid en relativt grundig behandling av spørsmålet under EMK artikkel 8, og jeg finner den illustrerende for EMDs syn på en problemstilling der det i en konflikt knyttet til personlige relasjoner må foretas en avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser.

3.5 Opptreden som reiser etiske spørsmål

Spørsmålet er hvilken betydning etiske holdninger og opptreden som reiser etiske spørsmål, kan ha for arbeidsforholdet.

Flere av dommene som er presentert i punktene over, viser at det har betydning. I hvilken grad etiske holdninger og opptreden som reiser etiske spørsmål, kan danne grunnlag for så sterk reaksjon som oppsigelse, vil bero på opptredenens art og alvorsgrad. Videre er relevante

¹⁶⁸ Pay against UK s. 11–12.

¹⁶⁹ Pay against UK s. 12.

¹⁷⁰ Pay against UK s. 13.

¹⁷¹ Pay against UK s. 13.

momenter i vurderingen virksomhetens art og/eller formål, hvordan dette er presentert, og arbeidstakers stilling og hvilke mer eller mindre klare forventninger som ligger til grunn for den.

Saken *Laurence Pay against the United Kingdom* ovenfor viser at respekt for arbeidsgiverens oppfatning av situasjonen, eller manglende sådan, kan være relevant. I *Tollaspirant-dommen* ble det lagt vekt på arbeidstakerens holdninger og vurderingsevne i tilknytning til promillekjøringen han var tatt for. Også i *Hoas-dommen* ble etiske spørsmål trukket frem. Arbeidsgiveren anførte at arbeidstakeren ved sine uttalelser til offentligheten grovt hadde krenket blant annet de etiske krav som må stilles til en lærer. Høyesterett tok ikke stilling til dette særskilt. *KG-dommen* er kanskje den dommen der problemstillinger rundt etikk og moral har blitt viet størst oppmerksomhet. Arbeidstakerens samboerskap var ikke i samsvar med de krav til kristen etikk og moral som ble stilt i tråd med skolens verdisyn.

3.6 Andre spørsmål knyttet til opphør på grunn av forhold på fritiden

3.6.1 Innledning

En oppsigelse rammer hardt. Når en arbeidstaker kan bebreides for forholdet som begrunner opphøret, inntreer i tillegg til tap av ordinær inntekt for eksempel også en forlenget ventetid på dagpenger under arbeidsløshet, jf. folketrygdloven § 4-10 første ledd bokstav c.¹⁷² Hensynet til arbeidstaker tilsier derfor at relevante forhold må være tilstrekkelig tungtveiende for at oppsigelse skal være rimelig og saklighetskravet dermed oppfylt. I tillegg må andre reaksjonsformer vurderes før arbeidsgiver går til det skritt å si opp arbeidsavtalen. Slike andre reaksjonsformer kan være advarsel eller omplassering. Hensynet til arbeidstaker tilsier også at arbeidsgiver må reagere innen rimelig tid hvis han vil påberope seg misligholdet som grunnlag for oppsigelse, jf. punkt 3.6.4 under.

3.6.2 Omplassing

Hvis arbeidstakers opptreden på fritiden er uforenlig med arbeidstakers gjeldende arbeidsoppgaver, kan omplassering være et egnet alternativ til oppsigelse eller avskjed. Innenfor rammen av arbeidsforholdet kan arbeidsgiver ensidig endre arbeidstakers arbeidsoppgaver i kraft av styringsretten.¹⁷³ Ved mer omfattende endringer må vilkårene for oppsigelse eller avskjed være oppfylt, og arbeidsgiver kan da gå til såkalt endringsoppsigelse. Uttrykket endringsoppsigelse finnes ikke i arbeidsmiljøloven eller tjenestemannsloven, men er brukt i rettspraksis¹⁷⁴ og juridisk teori. Det betyr at gjeldende arbeidsavtale sies opp, og arbeidstaker tilbys en ny avtale med andre arbeidsvilkår. Sivilombudsmannen har uttalt at slikt tilbud om "frivillig omplassering" ikke må innebære forsøk på å unngå arbeidsmiljølovens regler om oppsigelses-

¹⁷² Lov 28 feb 1997 nr. 19 om folketrygd.

¹⁷³ Rt. 2000 s. 1602, s. 1609.

¹⁷⁴ F.eks. Rt. 2009 s. 1465, avsnitt 47.

vern, og at det derfor må oppstilles som et vilkår at forvaltningen som arbeidsgiver selv har vurdert og tatt stilling til om vilkårene for oppsigelse og/eller avskjed er til stede.¹⁷⁵ Videre går det frem av uttalelsen at arbeidstaker også bør presenteres for en utfyllende begrunnelse med arbeidsgivers vurdering av det rettslige grunnlaget for oppsigelse.

Til sammenligning kan det vises til at svensk rett oppstiller en plikt for arbeidsgiver til omplassering av arbeidstaker hvis det er rimelig å kreve.¹⁷⁶ Ellers er oppsigelsen ikke saklig begrunnet. Noen tilsvarende regel finnes ikke i norsk rett for oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold.¹⁷⁷ Det er imidlertid et moment i saklighetsvurderingen om arbeidsgiver har vurdert omplassering som et alternativ. Dette henger sammen med hensynet til arbeidstaker og kravet til forholdsmessig reaksjon, jf. under.

3.6.3 Forholdsmessighet

Det finnes et proporsjonalitets- eller forholdsmessighetsprinsipp innenfor arbeidsrettens område, som gjelder ved vurdering av oppsigelse og avskjed. Dette prinsippet innebærer at reaksjonen må være proporsjonal med handlingen eller atferden som utløser reaksjonen, og at arbeidsgiver ikke bør anvende mer inngripende reaksjoner enn det som er nødvendig i forhold til virksomhetens behov.¹⁷⁸

Det følger av rettspraksis at det er et "naturlig utgangspunkt at arbeidsgivere skal vurdere om det finnes mer egnede, mildere reaksjoner før de går til oppsigelse".¹⁷⁹ I en eldre lagmannsrettsdom gir retten uttrykk for at en oppsigelse ikke kan anses saklig hvis den fremstår som en uforholdsmessig reaksjon.¹⁸⁰ Høyesterett gir uttrykk for det tilsvarende i forbindelse med avskjed i ConocoPhillips-dommen.¹⁸¹ Det vises der til tidligere rettspraksis og presiseres at det riktige rettslige utgangspunktet er at avskjeden, etter en bredere helhetsvurdering der det tas hensyn til arbeidstakerens og virksomhetens forhold, ikke skal fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.

3.6.4 Arbeidsgivers passivitet

Det er også et spørsmål om det har betydning for arbeidsgivers rett til å gå til oppsigelse at arbeidsgiveren har kjent til arbeidstakers uønskede opptreden en tid uten å reagere.

Norsk lovgivning om stillingsvern har ingen regler om passivitet. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 uttales det at et prinsipp om reaksjon innen rimelig tid antas å følge av

¹⁷⁵ SOM-2009-1942.

¹⁷⁶ Anställningsskyddlagen 7 § 2 st.

¹⁷⁷ Rt. 1988 s. 664, s. 671.

¹⁷⁸ Dege (2009a) s. 428.

¹⁷⁹ Rt. 2000 s. 1800, s. 1808.

¹⁸⁰ RG 1963 s. 117, s. 127.

¹⁸¹ Rt. 2005 s. 518, avsnitt 40.

gjeldende rettsoppfatning og har derfor ikke vært nødvendig å lovfeste.¹⁸² Uttalelsen gis i forbindelse med avskjed, men i juridisk teori legges det til grunn at det samme må gjelde for oppsigelse.¹⁸³ Arbeidsgiver står fritt til å velge en mildere reaksjonsform selv om vilkår for noe annet er oppfylt. Dette følger av ordlyden "kan" i de aktuelle lovbestemmelsene.¹⁸⁴

Det er interessant å se at svensk rett har lovfestede passivitetsregler. Det viser at problemstillingen er anerkjent som relevant. I "anställningsskyddlagen" står det uttrykkelig at en arbeidsgiver ikke kan begrunne en oppsigelse basert på arbeidstakers forhold bare med omstendigheter arbeidsgiver har kjent til i mer enn to måneder før varsel om eller oppsigelse gis.¹⁸⁵ Dette gjelder under forutsetning av at tidsforløpet ikke skyldes arbeidstakeren selv på noen måte, eller at det finnes andre rimelige årsaker til det.

Hensynet til at arbeidstaker skal få vite hvordan arbeidsgiver stiller seg til atferden, tilsier at arbeidsgiver må gi beskjed innen rimelig tid fra atferden ble kjent, hvis arbeidsgiver vil påberope seg den som grunnlag for oppsigelse.¹⁸⁶ Dette hensynet gjør seg enda sterkere gjeldende når det er opptreden på fritiden det reageres på, siden det da kan være mer uklart for arbeidstaker hvordan arbeidsgiver stiller seg til det, enn ved arbeidsrelatert opptreden. Forhold på fritiden kan også være vanskeligere å få klarhet i, så hensynet til arbeidsgiver tilsier at det må gis rimelig tid til undersøkelse.

Prinsippet om at arbeidsgiver må reagere innen rimelig tid, er vel anvendt i norsk rettspraksis. Det har imidlertid ikke vært operert med noen klar tidsgrense for slik reaksjon for at den skal være gyldig. I en avskjedssak inntatt i Rt. 1983 s. 1481 gikk det seks måneder fra misligholdet ble oppdaget, til avskjedsvedtaket ble fattet. Lagmannsretten hadde i sin konklusjon kommet til at den lange saksbehandlingstiden måtte innebære at kommunen hadde gitt avkall på adgangen til å avskjedige arbeidstakeren.¹⁸⁷ Høyesterett drøftet årsaken til og betydningen av det lange tidsforløpet og kom til et annet resultat. Etter Høyesteretts oppfatning var den omstendelige saksbehandlingen først og fremst i arbeidstakerens egen interesse for at saken skulle få en mest mulig forsvarlig saksbehandling, og det lange tidsforløpet kunne da ikke få betydning i arbeidsgivers disfavør.¹⁸⁸

I saken behandlet i Rt. 2009 s. 685 hadde det gått nesten 1,5 år fra den kritikkverdige handlingen til oppsigelsesvedtaket. Etter lagmannsrettens vurdering var oppsigelsen ugyldig på

¹⁸² Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 79.

¹⁸³ Dege (2009a) s. 436.

¹⁸⁴ Se arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-14 og tjenestemannsloven §§ 9, 10 og 15.

¹⁸⁵ Anställningsskyddlagen 7 § 4 st.

¹⁸⁶ Dege (2009a) s. 436.

¹⁸⁷ Rt. 1983 s. 1481, s. 1482.

¹⁸⁸ Rt. 1983 s. 1481, s. 1491.

grunn av det lange tidsforløpet.¹⁸⁹ Høyesterett var enig i at arbeidsgiveren hadde brukt altfor lang tid sett i forhold til sakens manglende kompleksitet, men avgjorde saken på at oppsigelsen ikke hadde saklig grunn.¹⁹⁰

Med henvisning til tidsforløpet på seks måneder i Rt. 1983 s. 1481 uttalte lagmannsretten i LH-2008-48034 at tidsforløpet i seg selv ikke kunne medføre at muligheten for avskjed i den saken var tapt. Der var tidsbruken på fire måneder. Videre følger det av rettens votum at "[s]pørsmålet er om tidsbruken konkret må anses som rimelig".

Disse eksemplene viser at det ikke er mulig å konkludere absolutt på om det går en konkret tidsgrense noe sted, og hvor den eventuelt går. Arbeidsgiver må få rimelig tid til å undersøke de faktiske forholdene og vurdere om det skal reageres og eventuelt hvordan, i tillegg til at det også går tid når lovgivningens saksbehandlingsregler skal følges. Det at retten reiser og drøfter konkret spørsmålet om arbeidsgivers lange tidsbruk innebærer at det var gitt avkall på den aktuelle reaksjonsformen, viser at tidsforløpet har betydning og kan bli avgjørende.

Passivitet var også tema i en annen forbindelse i Rt. 2009 s. 685, hvor Høyesterett drøftet lojalitet knyttet til arbeidstakers opplysningsplikt. Saken dreide seg om oppsigelse av en webredaktør i en fylkeskommune, som var dømt for seksuallovbrudd etter chatting på nettet med en mindreårig jente. Den viser at arbeidsgiver også har en handlingsplikt hvis det er ønskelig eller nødvendig med mer informasjon om arbeidstakers kritikkverdige forhold. Arbeidsgiveren anførte at arbeidstakeren på arbeidsplassen hadde bagatellisert forholdene han var straffedømt for, og at lagmannsretten hadde tillagt dette for liten vekt.¹⁹¹ Arbeidstakeren hadde orientert om pågripelsen og holdt arbeidsgiveren løpende informert om prosessen knyttet til det straffbare forholdet. Han hadde gitt arbeidsgiveren all mulighet til å skaffe seg nødvendig informasjon. Da dommen kom, orienterte han sine overordnede om den og viste til at nærmere informasjon kunne fås hos forsvareren hans, som han hadde fritatt for taushetsplikt. Straffesaken fikk bred omtale i avisene. Arbeidstakeren søkte og fikk innvilget permisjon fra stillingen som webredaktør og fortsatte i en annen stilling i fylkeskommunen. Flere måneder senere ble det opprettet personalsak etter henvendelse utenfra vedrørende arbeidstakerens fortsatte ansettelse i fylkeskommunen. Først etter at detaljer fra chatten ble offentliggjort i ulike medier, ble det igangsatt drøftelser og vedtatt oppsigelse.

Det viste seg at arbeidsgiveren ikke hadde satt seg tilstrekkelig inn i innholdet i dommen, og reagerte da innholdet i chattene ble kjent i mediene. Arbeidsgiveren anførte for Høyesterett at arbeidstakeren hadde misbrukt tilliten fra arbeidsgiveren og kollegaer, ved at han ikke hadde vært oppriktig i sin omtale av saken overfor dem. Arbeidsgiveren hadde ikke tidligere, i opp-

¹⁸⁹ Rt. 2009 s. 685, avsnitt 67.

¹⁹⁰ Rt. 2009 s. 685, avsnitt 67.

¹⁹¹ Rt. 2009 s. 685, avsnitt 41.

sigelsesvedtaket eller innstillingen til fylkesrådet, sagt at arbeidstakeren hadde opptrådt illojalt knyttet til dette, og fikk heller ikke støtte i Høyesterett for at det hadde forekommet illojal opptreden. Høyesterett uttrykte at arbeidstakeren ikke kunne bebreides for arbeidsgiverens passivitet knyttet til å skaffe seg fullstendig kunnskap om saken.¹⁹²

¹⁹² Rt. 2009 s. 685, avsnitt 64.

4 Oppsummering av gjeldende rett

Gjennomgangen av rettspraksis foran viser at det skal mye til før en arbeidstaker kan sies opp på grunn av forhold på fritiden.¹⁹³ Arbeidsgiveren må vise til gode grunner for oppsigelsen, og det stilles særlig strenge krav. Det arbeidstaker har gjort, må være sterkt kritikkverdig. Videre oppstilles det et krav til en sammenheng mellom arbeidstakers opptreden og arbeidsforholdet, herunder stillingen vedkommende har. I dette ligger at det må påvises at atferden har en betydning eller medfører fare for noen konsekvenser for arbeidsgiveren, en form for skadevirkning på arbeidsgivers interesser.

Som nevnt i del 2 innebærer lojalitetsplikten at arbeidstaker har en plikt til ikke å gjøre noe som kan skade arbeidsgivers interesser og omdømme. Skaden trenger ikke å være økonomisk. Det er tilstrekkelig at forholdet er i strid med virksomhetens formål eller målsetting.¹⁹⁴ I denne sammenhengen er det nærliggende å forstå skade som en negativ påvirkning på arbeidsgivers interesser – nettopp det som kan begrunne at arbeidsgiveren har en interesse av å reagere på arbeidstakerens opptreden. Lojalitet er nært knyttet til begrepet tillit, og tillit er en normal forutsetning i et arbeidsforhold.¹⁹⁵ Tillit er viktig for effektiv drift av virksomheten. Arbeidsgiveren må kunne stole på arbeidstakeren, og at arbeidstakeren er lojal mot arbeidsgiveren og virksomhetens målsetting.¹⁹⁶ Et krav om tillit til arbeidstakeren kan komme fra både arbeidsgiveren og miljøet i virksomheten for øvrig, og fra omverdenen. Det kan være grunnlag for oppsigelse hvis en arbeidstaker har opptrådt på en måte som svekker den tilliten vedkommendes stilling krever, eller den tilliten som virksomheten trenger fra omverdenen. Opptreden trenger ikke å ha noe med arbeidsgivers virksomhet å gjøre.¹⁹⁷ Tap av tillit kan slik sett innebære en skade.

Spørsmålet om arbeidstakers forhold kan føre til skade, har vært mest drøftet i forbindelse med grensen mot illojale ytringer. Det må imidlertid kunne legges til grunn at det tilsvarende gjelder for andre handlinger som kan innebære brudd på lojalitetsplikten. Spørsmålet er heller ikke entydig drøftet i forbindelse med ytringer eller handlinger foretatt på arbeidstakers fritid. Mange av de samme hensynene vil gjøre seg gjeldende, men gjennomgangen av rettspraksis og juridisk teori viser at det må mer til for at opptreden på fritiden skal anses som illojal, enn opptreden på og tilknyttet arbeidsplassen.

Problemstillingen har vært hvorvidt det må påvises konkrete skadevirkninger, eller om det er tilstrekkelig at det kan påvises risiko for skadevirkninger. I punkt 3.3 vises det til forarbeidene

¹⁹³ Noen av sakene handler om avskjed, men er brukt i mangel på større rettskildetilfang for å vise hvilke momenter som kan utgjøre saklig grunn til opphør, jf. punkt 1.5.

¹⁹⁴ Dege (2011b) s. 811.

¹⁹⁵ Dege (2011b) s. 864.

¹⁹⁶ Dege (2011b) s. 864.

¹⁹⁷ Dege (2011b) s. 864.

til Grunnloven § 100, hvor det fremgår at det som utgangspunkt bare er ytringer som "påviselig skader eller påviselig kan skade" arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som anses som illojale.¹⁹⁸ I juridisk teori er det også gitt uttrykk for at det bør være tilstrekkelig at fare for skade kan påvises.¹⁹⁹

Av de samme forarbeidene følger det videre at det som utgangspunkt også bør være arbeidsgiveren som har bevisbyrden for at virksomheten er påført eller kan påføres skade.²⁰⁰ Hensynet til arbeidstakers rettssikkerhet, og at det er inngrep i for eksempel retten til privatliv som må begrunnes, tilsier at arbeidsgiver må ha bevisbyrden også ved mulig skadevirkning av andre forhold enn ytringer.

Skadevirkninger som tap av tillit og svekket omdømme er ikke lett målbare størrelser, men kan ha stor betydning for samarbeidsforholdene i og effektiv og forsvarlig drift av en virksomhet. Hensynet til arbeidsgiveren tilsier at arbeidsgiveren må ha en rimelig skjønnsmargin i vurderingen av når det foreligger slik risiko at handlingen kan anses som illojal. Hensynet til arbeidstakers rettssikkerhet tilsier imidlertid at denne skjønnsmarginen ikke er for vid.

Lojalitetsplikten har nær tilknytning til arbeidsgivers styringsrett, og dette innebærer at arbeidsgiveren er nærmere til å avgjøre hva som ligger i lojalitetsplikten enn arbeidstakeren.²⁰¹ Dette er også et argument for at arbeidsgiveren må ha bevisbyrden for at skadelig illojalitet foreligger.²⁰² Arbeidsgiverens vurderingsfrihet reguleres blant annet av saklighetsnormen som ligger til grunn for utøvelse av styringsretten. Denne saklighetsnormen innebærer at arbeidsgivere ikke bør tillates å overdrive mulige skadevirkninger av arbeidstakers opptreden på fritiden.

¹⁹⁸ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 110.

¹⁹⁹ Elvestad (2011) s. 135.

²⁰⁰ St.meld. nr. 26 (2003–2004) s. 110–111.

²⁰¹ NOU 1999: 27 s. 129.

²⁰² NOU 1999: 27 s. 129.

5 Presentasjon av Millhaven-testen

5.1 Innledning

Millhaven-testen er utledet i kanadisk voldgiftspraksis og anvendes på spørsmålet om når en arbeidstakers atferd utenfor tjenesten (off-duty conduct) rettmessig kan begrunne oppsigelse. Kanadisk voldgiftspraksis har ingen direkte rettskildemessig betydning i norsk rett. Den er likevel interessant å se nærmere på fordi de generelle retningslinjene og vurderingstemaene som oppstilles der, har klare paralleller til flere av problemstillingene som reises i denne oppgaven. I Canada har oppsigelsesspørsmålet ved forhold på fritiden blitt håndtert på en mer strukturert måte enn i Norge. Det gjør det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å vite hva man har å forholde seg til rettslig sett. Norsk rettspraksis er mer fragmentert på området. Derfor ønsker jeg å se om prinsippene i Millhaven-testen kan overføres til norsk rett.

5.2 Millhaven-kriteriene

Millhaven-testen handler om hvorvidt en arbeidstaker har gitt arbeidsgiveren en saklig og rimelig grunn til å reagere, og det er anerkjent i praksis at oppsigelse kan være berettiget under visse omstendigheter.²⁰³ Disse omstendighetene ble først beskrevet i en sak behandlet av Ontario Arbitration Board i 1967 mellom partene Millhaven Fibres Limited og Oil Chemical and Atomic Workers International. Millhaven-testen er utledet derfra. Det dreier seg om hva arbeidsgiver kan legge vekt på.

Spørsmålet er om arbeidstakers opptreden på fritiden har påvirket arbeidsgivers legitime interesser knyttet til virksomheten. Det skal gjøres en konkret vurdering i hver enkelt sak, som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Det må være en reell sammenheng mellom atferden eller handlingen og en negativ innvirkning på arbeidsgivers legitime interesser. En påstand er ikke nok, men det kreves heller ikke at arbeidsgiver må påvise faktisk skadevirkning.²⁰⁴ Det understrekes at voldgiftsdommere må være oppmerksomme på at arbeidsgivere ikke er overdrevet opptatt av sitt offentlige omdømme.²⁰⁵

De fem kriteriene i testen retter seg i hovedsak mot sammenhengen mellom arbeidstakers opptreden på fritiden og fortsettelse av arbeidsforholdet hos arbeidsgiveren. Hvis oppsigelse skal være en rettmessig reaksjon, må arbeidstakers opptreden være så alvorlig at den er fullstendig uforenlig med fortsettelsen av arbeidsforholdet.²⁰⁶ Ved tap av tillit inngår det her en

²⁰³ Board of Education (2012), s. 15–16.

²⁰⁴ Sun Country (2013), avsnitt 48–49.

²⁰⁵ Sun Country (2013), avsnitt 50.

²⁰⁶ Sun Country (2013), avsnitt 47 og 50.

vurdering av om det er realistisk at tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan repareres.²⁰⁷

Millhaven Fibres-saken anses som den sentrale saken som omhandler oppsigelse av en arbeidstaker for atferd utenfor tjenesten.²⁰⁸ Det oppstilles fem kriterier for når oppsigelse kan anvendes, og arbeidsgiver har bevisbyrden for at omstendighetene i kriteriene foreligger. Dette innebærer at arbeidsgiver må kunne påvise:

- 1) at arbeidstakers atferd har skadelig virkning på arbeidsgivers omdømme eller produkt,
- 2) at arbeidstakers opptreden gjør arbeidstaker ute av stand til å utføre arbeidsoppgavene sine på en tilfredsstillende måte,
- 3) at arbeidstakers opptreden fører til at andre ansatte nekter, viser motvilje mot eller ikke er i stand til å arbeide sammen med vedkommende,
- 4) at arbeidstaker er funnet skyldig i alvorlig overtredelse av straffelovgivningen, og at arbeidstakers atferd med det svekker virksomhetens eller dens ansattes generelle omdømme, eller
- 5) at arbeidstakers atferd gjør det vanskelig for arbeidsgiver å administrere virksomheten og lede de ansatte på en ordentlig og effektiv måte.

Det er tilstrekkelig at arbeidsgiver kan vise at ett av disse kriteriene er oppfylt for at oppsigelse skal være berettiget.²⁰⁹

²⁰⁷ Board of Education (2012), s. 22.

²⁰⁸ Innhold fra Millhaven Fibres-saken er hentet fra gjengivelse i Toronto Professional Firefighters (2014), avsnitt 155. Min oversettelse.

²⁰⁹ Toronto Professional Firefighters (2014), avsnitt 156.

6 Norsk rett i møte med Millhaven-testen

Spørsmålet er om prinsippene i Millhaven-testen kan anvendes som retningslinjer også i norsk rett for når det kan legges vekt på forhold på fritiden i oppsigelsesvurderingen.

Svaret beror på en sammenligning av norsk rett og kanadisk voldgiftspraksis. I begge retts-systemene oppstilles det et krav til sammenheng mellom arbeidstakers kritikkverdige opptreden og arbeidsforholdet. Fremstillingen ovenfor viser også at arbeidsgiveren har bevisbyrden for at arbeidstakerens opptreden har medført eller medfører en skadevirkning eller fare for skadevirkning på arbeidsgivers interesser. Videre illustrerer gjennomgangen av relevant rettspraksis at de samme momentene trekkes inn i oppsigelsesvurderingen i norsk rett som i Millhaven-kriteriene. Arbeidsgivers omdømme, tillit, utførelse av arbeidsoppgaver, arbeidsmiljøet, arbeidstakers omdømme og skikkethet for stillingen samt effektiv drift og ledelse av virksomheten er kriterier som norske domstoler legger vekt på i vurderingen av om det foreligger tilstrekkelig saklig grunn til oppsigelse.

Få saker vil være like når problemstillingen er knyttet til noe arbeidstaker har foretatt seg på fritiden. Som Høyesterett konstaterte da arbeidsgiverens anke av KG-saken ble avvist: "[D]et må under enhver omstendighet avgjøres konkret hva som kreves" for at en ansatts privatliv kan danne grunnlag for oppsigelse.²¹⁰ Alle rettsvister skal naturligvis avgjøres etter en konkret vurdering av de faktiske omstendighetene, men enkelte saker har færre fellestrekk enn andre.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at rettstilstanden på området fortsatt er uklar. Kravet til saklig grunn er et minstekrav, og det skal alltid gjøres en avveining av interesser og momenter. Og når alt beror på en avveining, skaper det en utrygg rettsstilling. Derfor kan det være nyttig å ha noe å navigere etter, noe som kan fungere som en rettesnor for hva som kan ha betydning i oppsigelsesvurderingen. Etter min oppfatning viser fremstillingen over at gjeldende norsk rett kan oppsummeres på tilnærmet samme måte som det er gjort i Millhaven-testen i Canada. Millhaven-kriteriene er langt på vei dekkende for de kravene som følger av rettspraksis, jf. del 3, og er derfor egnet som rettesnor også i norsk rett.

Etter dette er konklusjonen at prinsippene i Millhaven-testen er anvendelige som retningslinjer i norsk rett, i vurderingen av når det kan legges vekt på forhold på fritiden ved behandling av oppsigelsesspørsmålet.

²¹⁰ Rt. 1997 s. 1983, s. 1985, jf. RG 1998 s. 86.

7 Kilder

7.1 Lovgivning

Norske lover:

- 1814 Kongeriket Norges Grunnlov, gitt i riksforsamlingen på Eidsvoll den 17. mai 1814 [Grunnloven].
- 1936 Lov 19 juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (opphevet).
- 1956 Lov 7 des 1956 nr. 2 om arbeidervern (opphevet).
- 1977 Lov 4 feb 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. [arbeidsmiljøloven] (opphevet).
- 1977 Lov 10 juni 1977 nr. 65 om statens tjenestemenn [statstjenestemannsloven] (opphevet).
- 1983 Lov 4 mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. [tjenestemannsloven].
- 1995 Lov 4 aug 1995 nr. 53 om politiet (politiloven).
- 1997 Lov 28 feb 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).
- 1998 Lov 17 juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova).
- 1999 Lov 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).
- 1999 Lov 2 juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven).
- 2001 Lov 18 mai 2001 nr. 21 om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven).
- 2005 Lov 17 juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 2005 Lov 17 juni 2005 nr. 64 om barnehager (barnehageloven).
- 2010 Lov 28 mai 2010 nr. 16 om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (politiregisterloven).
- 2013 Lov 21 juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet).

Traktater:

EMK	Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 4. november 1950.
SP	FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter, 16. desember 1966.
ØSK	FNs internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, 16. desember 1966.

Utenlandske lover:

Anställningsskyddslag	Lag (1982:80) om anställningsskydd [Sverige].
-----------------------	---

7.2 Forarbeider og stortingsdokumenter

(Kronologisk)

Innstilling II fra arbeidervernkomiteen av 6. august 1948	<i>Innstilling II om revisjon av visse deler av Arbeidervernloven. (Finnes som vedlegg i Ot.prp. nr. 8 (1956): Om lov om arbeidervern.)</i>
Ot.prp. nr. 41 (1975–1976)	<i>Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.</i>
Ot.prp. nr. 44 (1976–1977)	<i>Om lov om statens tjenestemenn.</i>
Ot.prp. nr. 72 (1981–1982)	<i>Om lov om statens tjenestemenn m. m.</i>
NOU 1999: 25	<i>Samboerne og samfunnet.</i>
NOU 1999: 27	<i>«Ytringsfrihed bør finde Sted»: Forslag til ny Grunnlov § 100.</i>
St.meld. nr. 26 (2003–2004)	<i>Om endring av Grunnloven § 100.</i>
Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)	<i>Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).</i>
Ot.prp. nr. 108 (2008–2009)	<i>Om lov om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (politiregisterloven).</i>
NOU 2009: 1	<i>Individ og integritet: Personvern i det digitale samfunnet.</i>
Dokument 16 (2011–2012)	<i>Rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven.</i>

Innst. 186 S (2013–2014) *Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om grunnlovsforslag fra Per-Kristian Foss, Martin Kolberg, Marit Nybakk, Jette F. Christensen, Anders Anundsen, Hallgeir H. Langeland, Per Olaf Lundteigen, Geir Jørgen Bekkevold og Trine Skei Grande om grunnlovsfesting av sivile og politiske menneskerettigheter, med unntak av romertall X og romertall XXIV.*

7.3 Rettspraksis

Høyesterettsavgjørelser:

Rt. 1935 s. 467 (Amlie)

Rt. 1939 s. 53

Rt. 1956 s. 578

Rt. 1959 s. 900 (Sveiser)

Rt. 1979 s. 770 (Oslo Sporveier)

Rt. 1982 s. 1729 (Hoaas)

Rt. 1983 s. 1481

Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware)

Rt. 1984 s. 1058 (Nationalteatret)

Rt. 1988 s. 664 (Håndverker)

Rt. 1990 s. 607 (Saga Data)

Rt. 1992 s. 1482 (Soning)

Rt. 1993 s. 300

Rt. 1996 s. 1401 (Autronica)

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 1997 s. 1983

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)
Rt. 2005 s. 518 (ConocoPhillips)
Rt. 2005 s. 833 (Uskyldspresumsjonen)
Rt. 2008 s. 135 (Tollaspirant)
Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør)
Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt)
Rt. 2011 s. 74 (Varetektsfengsling)
Rt. 2012 s. 219 (CHC Helikopter Service)

Underrettsavgjørelser:

LB-1998-2045 (Borgarting lagmannsrett)
LG-2000-1085 (Gulating lagmannsrett)
LH-2006-144092 (Hålogaland lagmannsrett)
LH-2008-48034 (Hålogaland lagmannsrett)
LH-2013-9562 (Hålogaland lagmannsrett)

RG 1963 s. 117 (Hålogaland lagmannsrett)
RG 1996 s. 454 (Brønnøy herredsrett)
RG 1997 s. 269 (Frostating lagmannsrett) (sitert fra Lovdata)
RG 1998 s. 86 (KG-dommen) (Borgarting lagmannsrett)

Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD):

Laurence Pay against the United Kingdom	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 6. september 2008.
Redfearn v. The United Kingdom	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 6. november 2012.

7.4 Annen praksis

Uttalelser fra Sivilombudsmannen:

SOM-2009-1942

SOM-2012-1031

Kanadisk voldgiftspraksis:

- Millhaven Fibres (1967) Millhaven Fibres Ltd. v. Oil Chemical & Atomic Workers Int'l, Local 9-760, [1967] O.L.A.A. No. 4 (Ontario Arbitration Board) (Anderson). (Jeg har ikke lykket med å finne originaldommen, så gjengivelsene er hentet fra Toronto Professional Firefighters (2014).
- Board of Education (2012) Board of Education of School District No. 48 (Sea to Sky) v Canadian Union Of Public Employees, Local 779. British Columbia, Canada, 01.10.2012.
<https://www.canlii.org/en/bc/bcla/doc/2012/2012canlii58063/2012canlii58063.html?searchUrlHash=AAAAQAQTWlsbGhhdmVuIEZpYnJlcwAAAAAB&resultIndex=6>
- Sun Country (2013) Sun Country Regional Health Authority v Canadian Union of Public Employees, Local 5999 and Leah Oldhaver. Saskatchewan, Canada, 13.08.2013.
<https://www.canlii.org/en/sk/skla/doc/2013/2013canlii94436/2013canlii94436.html?searchUrlHash=AAAAQAQTWlsbGhhdmVuIEZpYnJlcwAAAAAB&resultIndex=1>
- Toronto Professional Firefighters (2014) The City of Toronto v Toronto Professional Firefighters Association, Local 3888, Grievance of Lawaun Edwards, F13-142-07. Ontario, Canada, 14.10.2014.
<https://www.canlii.org/en/on/onla/doc/2014/2014canlii62879/2014canlii62879.html?searchUrlHash=AAAAQAQTWlsbGhhdmVuIEZpYnJlcwAAAAAB&resultIndex=49>

7.5 Litteratur

- Aagaard (2012) Aagaard, Erik C., Nina Melsom og Kurt Weltzien, *Bedriftens personalhåndbok: Rett og plikt i arbeidsforhold*, 8. utgave, 2012.
- Andersen (1967) Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, 1967.
- Bjørnaraa (2000) Bjørnaraa, Torgeir, Espen Gaard og Annette Selmer, *Norsk tjenestemannsrett: Kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv.*, 2000.
- Dege (2009a) Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett: Del 1*, 2009.
- Dege (2009b) Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett: Del 2*, 2009.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein og Jan E. Helgesen, *Rettskildelære*, 5. utgave, 2001.
- Eggen (2008) Eggen, Kyrre, "Ansattes yringsfrihet", Det 38. nordiske juristmøte 2008, s. 123–141 (siteret fra Lovdata).
- Elvestad (2011) Elvestad, Maren, "Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold", *Arbeidsrett*, vol. 8 nr. 3–4 2011, s. 130–144 (siteret fra Idunn.no).
- Etiske retningslinjer for stats-tjenesten Etiske retningslinjer for statstjenesten. Revidert 26. april 2012. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/arbeidsgiverp ol/etiske_retningslinjer_rev2012.pdf [siteret 08.03.2016].
- Evju (2010) Evju, Stein, *Arbeidsrett – utvalgt artikler 2001–2010*, 2010.
- Evju (2011) Evju, Stein, "Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten", *Arbeidsrett*, vol. 8 nr. 3–4 2011, s. 143–163 (siteret fra Idunn.no).
- Fanebust (2001) Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utgave, 2001.
- Fanebust (2013) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*. 3. utgave, 2013.
- Fougner (2013) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarutgave*, 2. utgave, 2013.
- Hovedavtalen LO–NHO (2014–2017a) Hovedavtalen LO–NHO 2014–2017 med tilleggsavtaler og kommentarer. http://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtale n%20LO-NHO.pdf [siteret 24.03.2016].

- Hovedavtalen LO–NHO (2014–2017b) Hovedavtalen LO–NHO 2014–2017. Med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer. https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/hovedavtalen_lo_nho_2014-2017.pdf?id=63088 [sitert 24.03.2016].
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, 2006.
- Jakhelln (2011) Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsrett.no: Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave, 2011.
- Olsen (2014) Olsen, Audun, "Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier", *Arbeidsrett*, vol. 11 nr. 2 2014, s. 250–265 (sitert fra Idunn.no).
- Skjønberg (2014) Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 1. utgave, 2014.
- Tjenestemannslovutvalget (2015) *Ansettelsesforhold i staten*. Rapport fra Tjenestemannslovutvalget. 18. desember 2015.

7.6 Vedtak og rapporter

- Politidirektoratet (2014/009) Politidirektoratets rundskriv 2014/009, *Retningslinjer for utstedelse av politiattester*, 27. juni 2014 (sitert fra Lovdata).

7.7 Nettsider

- Dagbladet (04.03.2016) Dagbladet.no, *Sparket politimann stevner justisministeren*, 04.03.2016. <http://www.dagbladet.no/2016/03/04/nyheter/politi/politikk/43387246/> [sitert 21.03.16]. Jf. Glåmdalen, 04.03.2016. <http://www.glomdalen.no/nyh/politi/engasjerer-kjendisadvokat-stevner-frp-statsrad/s/5-19-164562?access=granted>.
- Fædrelandsvennen (11.06.2013) Fædrelandsvennen, *Dette er det største ulovlige sexmarkedet i Singapore. Det kalles «Sørlandssenteret»*, 11.06.2013. <http://www.fvn.no/lokalt/Dette-er-det-storste-ulovlige-sexmarkedet-i-Singapore-Det-kalles-Sorlandssenteret-2424832.html> [sitert 04.02.2016].

- Fædrelands-
vennen
(12.06.2013a) Fædrelandsvennen, *Aker*: - *Kan få konsekvenser*, 12.06.2013.
<http://www.fvn.no/lokalt/Aker---Kan-fa-konsekvenser-2425558.html>
[sitert 04.02.2016].
- Fædrelands-
vennen
(12.06.2013b) Fædrelandsvennen, *NOV*: *Varsler gjennomgang av rutiner*, 12.06.2013.
<http://www.fvn.no/lokalt/NOV-Varsler-gjennomgang-av-rutiner-2425475.html> [sitert 04.02.2016].
- Glåmdalen
(22.09.2015) Glåmdalen, *Bergh avskjediget igjen*, 22.09.2015.
<http://www.glomdalen.no/kongsvinger/nyheter/stein-robin-kleven-bergh/bergh-avskjediget-igjen/s/5-19-106702> [sitert 04.02.2016].
- NRK
(15.01.2016) Nrk.no, *Politibetjent får sparken etter ytringer på sosiale medier*,
15.01.2016. <http://www.nrk.no/ho/kleven-bergh-oppsagt-1.12751711>
[sitert 04.02.2016].
- Politi.no
(22.09.2015) Politi.no, Hedmark politidistrikt, *Politibetjent avskjediget*, 22.09.2015.
https://www.politi.no/hedmark/nyhet_15393.xml [sitert 09.03.2016].
- Ssb.no
Ssb.no, *Arbeidskraftsundersøkelsen*, statistikkbanktabell 04542 for
4. kvartal 2015.
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=SysseArbtid05&nvl=&PLanguage=0&nyTmPVar=true&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&KortNavnWeb=aku&StatVariant=&checked=true>
[sitert 21.03.2016].
Ssb.no, *Nøkkeltall for befolkning*.
<https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall> [sitert 21.03.2016].
- TV2
(22.09.2015) Tv2.no, *Det er hinsides all fornuft at jeg skal være rasist*, 22.09.2015.
<http://www.tv2.no/2015/09/22/nyheter/sparken/arbeidsliv/facebook/7412441> [sitert 09.03.2016].
- TV2
(22.02.2016) Tv2.no, *Pegida-lederen sparket etter TV 2-intervju*, 22.02.2016.
<http://www.tv2.no/nyheter/8065151/> [sitert 29.02.2016].
- VG (23.01.2015) VG, *Pegida-Hermansen droppet fra lærerjobb*.
Arbeidsgiveren: – Ytringene er for ekstreme for oss, 23.01.2015.
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/pegida-hermansen-droppet-fra-lærerjobb/a/23379955/> [sitert 04.02.2016].
- VG (26.01.2016) VG, *Max Hermansen tilbudt kontorjobb – ikke fornøyd*, 26.01.2016.
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/max-hermansen-tilbudt-kontorjobb-ikke-fornøyd/a/23603578/#xtor=CS4-1> [sitert 04.02.2016].