

Vedtatt i K-sak 10/2001.

Lojalitet og ytringsfridom

Det finst i dag ikkje noko lovverk eller generelle reglar som eintydig trekkjer opp grensa mellom lojalitet og ytringsfridom. Utgangspunktet for kravet om lojalitet er at arbeidstakaren må underordne seg arbeidsgjevaren sin styringsrett. Når det gjeld ytringsfridomen, heiter det i § 100 i Grunnlova:

"Frimodige Ytringer, om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand, ere enhver tiladte."

Hovudregelen er at arbeidstakarar skal kunne uttale seg fritt om generelle samfunnsspørsmål og kommunalpolitiske spørsmål. Føresetnaden er at det ikkje gjeld prioriteringar gjort av overordna og at spørsmåla har direkte innverknad på eigen arbeidssituasjon.

Lojalitetsplikta handlar ikkje berre om det vi ikkje skal gjere. Lojalitet handlar også om plikta vår til å informere der dette er av interesse for dei vala og prioriteringane som skal gjerast. Arbeidstakarar som sit inne med faktakunnskap av allmen interesse, har ei moralsk plikt til å halde folket informert.

Det vanlegaste problemet oppstår når arbeidstakarar ynskjer å uttale seg til pressa om eige arbeidsfelt. Også her er utgangspunktet at arbeidstakarar kan delta i det offentlege ordskiftet. Tidlegare dommar slår fast at det skal mykje til for at grensene for ytringsfridomen er overskridne. Grunnlova sitt vern om ytringsfridomen er likevel ikkje til hinder for at arbeidsplassen set opp reglar om lojalitetsplikt som til ei viss grad avgrensar kva vi kan uttale oss om.

Køyrreregler

Køyrreregler for dei som vil uttale seg på eigne vegne:

1. Innhaldet må vere sant

Når ein arbeidstakar ytrar seg, må innhaldet vere sant. Grunnen er at folk må kunne ha tiltru til at arbeidstakarane veit kva dei uttalar seg om, og at informasjonen som vert gitt er korrekt. Faktiske opplysingar skal vere korrekte, og subjektive vurderingar skal ikkje gje eit skeivt inntrykk av den situasjonen dei omtalar.

2. Ytringa skal ha ei tilbørleg form

Det vil kunne vere kritikkverdig og illojalt å ytre seg på ein polemisk, sarkastisk, kategorisk eller på annan skarp måte sjølv om det faktiske innhaldet er korrekt. Ved ei vurdering av om ei ytring er er illojal på grunn av forma som er nytta, er det relevant å ta omsyn til om leiinga sjølv har kome med skarpe innlegg i forkant. Det er ikkje rimeleg at arbeidstakarar som sjølv har opplevd å verte rakka ned på, ikkje skal kunne ta til motmæle på same måte som motparten.

3. Innhaldet må vere balansert

Det er ikkje noko absolutt krav om at arbeidstakarar som ytrar seg også må presentere synet til sin overordna i den aktuelle saka. Det vil vere tidkrevjande å samle inn nok informasjon til å kunne stå fram med eit balansert innlegg. I dei tilfelle

dette likevel vert gjort, vil det vere eit moment som talar for at arbeidstakarar ikkje har vore illojal i det konkrete tilfellet.

4. Det bør presiserast at ein uttalar seg på eigne vegne

Uttalar ein seg på vegne av arbeidsgjevaren, er ein fullstendig underlagt arbeidsgjevaren sin styringsrett. Difor er det viktig at arbeidstakaren gjer det klart at han uttalar seg på eigne vegne. Svikt her vil kunne oppfattast som tenestefeil som kan gje grunnlag for rettslege sanksjonar frå arbeidsgjevaren si side.

5. Motivasjonen for å ytre seg er avgjerande

Dersom motivasjonen for å kritisere arbeidsgjevar er å betre tilhøva for dei tilsette eller tenestemottakarane, vil det bidra til å forsvare ytringa. Det motsette er tilfelle dersom arbeidstakaren berre er ute etter å forsvare sine eigne personlege interesser på kostnad av interessene til arbeidsgjevaren. Dersom det einaste motivet for ytringa er å krenkle eller hemme arbeidsgjevaren, vil ytringa lett framstå som illojal.

6. Større lojalitetskrav jo lengre opp i hierarkiet den tilsette er

Ein arbeidstakar i ytre etat står friare til å uttrykkje usemje med sentraladministrasjonen enn ein arbeidstakar som har eit nærmare samarbeid med dei folkevalde. Grunngjevinga er at offentleg kritikk frå dette nivået kan vere øydeleggjande for dei folkevalde sin tillit til administrasjonen. Kritikk kan dessutan vere eit hinder for effektiv saksførebuing. Faren for at det skal oppstå samarbeidsvanskar og konfliktar er mindre dess større avstand det er mellom dei som kritiserer og det avgjerande nivået. Dess større avstand det er mellom partane, dess vanskelegare er det å vinne fram med synet sitt internt.

7. Tenesteveg bør ha vore prøvd først

Som hovudregel har alle offentlege arbeidstakarar plikt til å gjere leiinga merksam på vesentlege vanskar på arbeidsplassen. Dersom arbeidstakaren har bestemt seg for å gå ut offentleg med kritikk av arbeidsplassen utan først å ha prøvd tenesteveg, vil det noko på veg kunne oppvegast om arbeidstakaren på førehånd varslet sin overordna om kva han har tenkt å gjere. Men varsling vil ikkje fullstendig oppvege kravet til lojalitet. Ei ytring kan godt vere illojal dersom det ikkje er gått tenesteveg, sjølv om det er varslet først.

"Den som jobber i en bedrift, skal være lojal overfor eierne. I offentlig forvaltning er det publikum som er eierne. Den som mener at publikum ikke skal få vite hva som skjer, vil i praksis arbeide i fred for sine eiere. Hvem vil forsvare det?"

Professor Jan Fridhjof Bernt