

Har arbeidsgiver noe med hva jeg gjør på min fritid?

Arbeidstaker har gjort noe straffbart på sin fritid og arbeidsgiver vurderer å gi en advarsel eller å avslutte ansettelsesforholdet. Arbeidstaker mener at hans fritidssystemer er en privatsak og arbeidsgiver uvedkommende. Hvor går grensene mellom jobb og fritid i et samfunn hvor mange har hjemmekontor og fleksibel arbeidstid? Er det slik at arbeidsgiver ikke har noe med hva den enkelte arbeidstaker foretar seg på fritiden? I denne artikkelen vil jeg drøfte problemstillingene og vise til en del faktiske eksempler fra arbeidslivet.

Terskel for oppsigelse er høy

En arbeidstaker har i arbeidstiden alminnelig arbeidsplikt og må gjøre de oppgaver vedkommende blir satt til på en forsvarlig og ordentlig måte. I tillegg skal arbeidstaker oppføre lojalt og i samsvar med arbeidsgivers interesser. Dette omtales gjerne som arbeidstakers lojalitetsplikt og er motytelsen for den lønnen arbeidsgiver betaler.

Arbeidsgiver betaler ikke lønn i arbeidstakers fritid og har derfor i utgangspunktet ingenting med hva arbeidstaker gjør når vedkommende ikke er på jobb. Dessuten er retten til privatliv vernet av både Grunnloven og i menneskerettighetene. Dette er imidlertid kun et utgangspunkt, og det finnes flere eksempler fra domstolene som viser at arbeidsgiver i enkelte tilfeller har rett til å reagere på og sanksjonere det arbeidstaker gjør på fritiden. Normalt kreves det at handlingen på fritiden på en eller annen måte har negativ betydning for arbeidsgiver. Det kan for eksempel være tilfellet der handlingen påvirker arbeidsgivers omdømme eller arbeidsmiljøet negativt. Det samme gjelder om handlingen svekker arbeidstakers evne til å gjøre sine arbeidsoppgaver.

Terskelen for oppsigelse er høy, og Høyesterett har uttalt at det ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden på fritiden stilles særlig strenge krav. Det skal altså en del mer til for å si opp en arbeidstaker på grunn av vedkommendes handlinger på fritiden enn om handlingene hadde skjedd i arbeidstiden. Ved avskjed skal det enda mer til for at arbeidsgiver skal vinne fram. Det er dessuten verdt å minne om at det alltid er arbeidsgiver som har bevisbyrden for å kunne sannsynliggjøre det faktiske grunnlaget for en oppsigelse eller en avskjed.

Ulovlig og uakseptable handlinger på fritiden

■ **SMUGLING:** Det finnes flere rettsavgjørelser hvor fly- eller fergepersonell har smuglet med seg tollpliktige varer og hvor dette er blitt ansett som gyldig oppsigelsesgrunn, selv om det har vært tale om relativt få flasker og at personellet hadde gått av tjeneste. I dommene legges det vekt på at flyvere, politi- og brannmenn, tollaspiranter og arbeidstakere i tilsvarende stillinger har en særskilt plikt til å oppføre etterrettelig for å opprettholde tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og myndighetene.

■ **TAP AV FØRERKORT:** Det finnes flere eksempler på at inndragelse av førerkort for en lenger periode, kan medføre oppsigelse hvor stillingen forutsetter gyldig førerkort.

■ **KONTROLLØRER:** For noen år siden uttalte Gulating lagmannsrett at en senioringeniør som hadde vært ansatt i over 30 år og arbeidet med kontrolloppgaver i kommunen, kunne sies opp fordi han hadde iverksatt en del tiltak på egen eiendom uten å søke eller i strid med gitte tillatelser. Lagmannsretten la vekt på at arbeidsgiver hadde behov for tillit, både hos allmennheten generelt og i forhold til de øvrige

OPPSIGELSE.
Soning i fengsel er en av tingene som kan være oppsigelsesgrunn.

ansatte. Det ble også vektlagt at senioringeniøren hadde optrådt på en måte som var egnet til å svekke denne tilliten både innad og utad.

■ **JULEBORD:** Domstolene har flere ganger akseptert oppsigelser som er begrunnet i en arbeidstakers uakseptable opptreden på julebord og andre jobbrelaterte arrangementer, særlig når det er snakk om trakassering av kollegaer. Begrunnelsen er ofte at slike arrangementer ikke anses å skje på fritiden og at det derfor stilles strenge krav til opptreden, særlig om man innehar en lederrolle.

■ **SJALUSI:** Agder lagmannsrett aksepterte i 2004 oppsigelse av en sykkelig sjalu kvinnelig arbeidstaker som til stadighet trakasserte en kollega på fritiden, blant annet ved å vise henne fingeren og ved å rekke tunge. Lagmannsretten uttalte at arbeidsgiveren har en plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet er godt for alle ansatte og at de ikke blir trakassert. Det var derfor nødvendig å si opp en arbeidstaker som overfor en annen ansatt viste en oppførsel som var utilbørlig i forhold til de alminnelige normer i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig.

■ **LOTTERI:** I 1984 behandlet Oslo tingrett en spesiell sak hvor en arbeidstaker svindlet en kollega ved å påstå at han hadde glemt å innlevere deres felles V5-kupong som hadde gått inn med en betydelig gevinst. Selv om dette var en fritidsaktivitet, aksepterte tingretten avskjeden og uttalte at enhver arbeidsavtale innebærer en plikt for den ansatte til ikke å ødelegge de kollegiale forhold og samarbeidsforholdene på arbeidsplassen ved å begå så klanderverdige forhold overfor en kollega.



**ERIK RÅD
HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



Soning og varetektsfengsling

Når det gjelder soning og varetektsfengsling har Høyesterett uttalt at fravær på grunn av soning kan være oppsigelsesgrunn. I 1992 kom Høyesterett til at et fravær på knappe tre måneder var gyldig oppsigelsesgrunn, mens Høyesterett i 2011 kom til at en oppsigelse grunnet varetekt på fire uker ikke var gyldig. Høyesterett uttalte ved den anledning at det må utvises varsomhet fra arbeidsgivers side med å si opp en arbeidstaker grunnet fravær ved varetekt før det foreligger fellende dom.

Ytringsfrihet

Selv om ytringsfriheten har et sterkt vern, er det ikke slik at en arbeidstaker står fritt til for eksempel å sende negative meldinger til sine kollegaer på sin fritid. Hålogaland lagmannsrett kom for noen år siden til at en oppsigelse var berettiget overfor en mann som i sene nattetimer sendte trakasserende tekstmeldinger til flere kvinnelige kollegaer. Lagmannsretten uttalte at det ikke er noe i veien for å ta kontakt med kollegaer på fritiden med sikte på «å innlede et forhold», men det var måten som det ble gjort på som ble utslagsgivende. Kvinnene opplevde det som uønsket og det skapte uro på arbeidsplassen.

En arbeidstaker kan heller ikke uttale seg i strid med de grunnleggende forutsetningene for stillingen, hverken i eller utenfor arbeidstiden. Eidsivating lagmannsrett behandlet i 1986 en sak der en nytilsatt redaksjonssekretær i Fremskrittspartiets ukeavis «Fremskritt» ble ansett avskjediget med rette etter at han i et intervju i Morgenbladet kom med flåsete og nedlatende kommentarer om partiet og dets tillitsvalgte. Lagmannsretten mente at «de uttalelser som partiledelsen og styret i reagerte på, var holdt i en flåsete og nedlatende tone, og de måtte åpenbart være egnet til å skade partiets alminnelige omdømme. Selve intervjuet må derfor karakteriseres som et grovt tillitsbrudd fra redaksjonssekretærens side overfor hans nye arbeidsgiver. Til dette kommer at redaksjonssekretæren ikke gjorde noe forsøk på å dementere de uttalelser han var tillagt i intervjuet.»

Ytringer som er egnet til å skape sterk uro blant de øvrige ansatte og som også kan virke støtende på arbeidsgivers kunder og relasjoner, vil kunne være i strid med lojalitetsplikten og berettigede til oppsigelse. Dette gjelder også ved bruk av sosiale medier.

Som andre samfunnsmedlemmer vil imidlertid en arbeidstaker kunne uttale seg som privatperson, selv om slike uttalelser indirekte berører arbeidsgivers virksomhet. Dette må ikke minst være tilfellet hvor virksomhetens drift er relatert til allmennheten, og arbeidstakeren ikke har en ledende stilling.

Hva med ekstrajobber?

Den enkelte arbeidstaker har full rådighet over sin fritid, også til å påta seg ekstrajobber og bistillinger, forutsatt at

fritidsarbeidet ikke medfører en så stor belastning på vedkommendes arbeidskraft at det går utover det ordinære arbeidet eller at det foreligger andre særlige grunner for å nekte dette, for eksempel lojalitets- og interessekonflikter. Det spiller ingen rolle om en slik ekstrajobb medfører at samlet arbeidstid overstiger det antall arbeidstimer som er tillatt etter arbeidsmiljølovens regler.

Høyesterett kom i 1959 til at en sveiser i Kristiansund som ble oppsagt fordi han tok en sveiserjobb på fritiden, hadde rett på erstatning da begrunnelsen for oppsigelsen ikke sto seg. Høyesterett kunne ikke se at bijobben var illojal eller kom i konflikt med hans ordinære stilling.

Høyesterett kom imidlertid i 1961 til at ligningsfunksjonærer ikke hadde rett til på sin fritid å utføre regnskapsmessige arbeider for skattytere i Trondheim. Høyesterett la vekt på at når ligningsfunksjonærene påtok seg slike oppdrag, kunne de på grunn av vanlige inhabilitetsregler ikke senere selv behandle og kontrollere skattemeldingene fra de samme skattytere. Det ville også skape problemer for deres kollegaer som måtte kontrollere skattemeldinger som var bygget på regnskaper som var ført av deres kolleger på ligningskontoret. Det dreide seg altså i denne saken om fritidsarbeid som vanskelig lot seg forene med arbeidet som ligningsfunksjonær.

Dersom det er avtalefestet at arbeidstaker ikke uten arbeidsgivers samtykke kan drive ervervsvirksomhet eller ha en bijobb, vil brudd på avtalen kunne medføre avskjed eller oppsigelse. Borgarting lagmannsrett kom i 1994 til at det var avtalebrudd og støtende at en arbeidstaker ansatt i et livsforsikringselskap drev et begravellesbyrå på kveldstid. Avskjeden ble derved stående.

DET KAN BLI FLERE SLIKE SAKER MED MER FLYTENDE ARBEIDSLIV

→ Selv om utgangspunktet er at en arbeidstaker selv velger hvordan vedkommende vil opptre på sin fritid, viser ovennevnte eksempler at det ikke er fritt fram for uakseptable handlinger på fritiden. Dette gjelder uavhengig av alder og ansiennitet og vil nok også forsterke seg i tiden framover der skillet mellom arbeidstid og fritid stadig blir mer og mer flytende.

→ Før en arbeidsgiver går til et så alvorlig skritt som å gi oppsigelse eller avskjed, må det foretas en konkret helhetsvurdering hvor det blant annet ses hen til arbeidstakers alder og ansiennitet, handlingens grovhet og hyppighet og om forholdet var en engangshendelse som kanskje skjedde i affekt. Det vil også kunne vektlegges om arbeidsgiver har et etisk regelverk som er brutt. Dersom arbeidsgiver ved å gi en skriftlig advarsel kan markere sitt standpunkt og derved bidra til at handlingen aldri gjentas, vil dette ofte være tilstrekkelig sanksjon.