



## Hordaland tingrett - Dom - THOD-2022-81621

Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold, og krav om at oppsigelsen kjennes ugyldig og at saksøker tilkjennes oppreisningserstatning.

### Framstilling av saken

A er 43 år, opprinnelig fra Nederland, men har bodd i Norge i over 20 år. Hun har mastergrader i Innovasjonsledelse og i Internasjonal ledelse fra [utdanningssted1] og [utdanningssted2], og mastergrad innen medisinsk vitenskap fra [utdanningssted3]. Hun har også en 3-årig etterutdannelse som finansanalytiker ved [utdanningssted4].

[virksomhet1] er en ideell organisasjon som ble stiftet i oktober 2015, av B, med utgangspunkt i hennes egne erfaringer fra tiden da hun selv kom til Norge. B er daglig leder i [virksomhet1], som siden stiftelsen har hatt følgende vedtektsfestede formål:

*[virksomhet1] skal være en møteplass for jenter og unge kvinner med krysskulturell- eller migrantbakgrunn, i alderen 15 – 30 år. De skal få inspirasjon, mulighet til å danne nettverk og til å delta på ulike kompetansehevede aktiviteter samt utvikle språk og praktiske ferdigheter.*

I vedtektene § 2 er foreningens oppgaver beskrevet som følger:

*[virksomhet1] skal også være en kompetent organisasjon som jobber myndiggjørende slik at jenter styrkes til å stå i egne valg. Organisasjonen skal videre fungere som brobygger i samfunnet og bidra til sosial inkludering som i sin tur bidrar til opplevelse av fellesskap og tilhørighet. [virksomhet1] tilbyr en rekke aktiviteter: sosiale, kulturelle og kompetansehevede kurs og foredrag*

B og A traff hverandre omkring 2018, i en markering for kvinners rettigheter. A engasjerte seg etter dette i [virksomhet1]s aktivitet. Hun ble valgt inn som styremedlem i [virksomhet1] i oktober 2018. I august 2020 ble A ansatt i stilling som leder for strategi og økonomi i [virksomhet1], i et 20 % engasjement. Stillingen ble utvidet til 50 % fra januar 2021, til 80 % fra mars 2021 og så til 100 % fra september 2021.

Den 7. februar 2022 mottok [virksomhet1] en e-post fra noen som kalte seg C. I e-posten fremkom følgende:

*«I write to you concerning the social media of A, your Strategy and finance manager.*

*She has joined Gettr, a social media platform made by Jason Miller, a former Donald Trump aide and sadly contains multiple instances of racism, and it is fair to say it has a strong anti-multicultural streak, including hatred of muslims.*

*A has also displayed on her Twitter account various instances of content that aims to ridicule or associate transgender persons with crime and sexual deviancy. She ridicules young women in the following post:*

Opprinnelig innsatt bildefil som viser tekst er utelatt ettersom det ikke lar seg gjøre tilgjengelig i henhold til krav til universell utforming og personvern. Ta kontakt med tingretten for spørsmål, Lovdatas anm.

*I sincerely wish you best in your projects but I thought her tweets and social media presence does not reflect well on the social, diversity and multicultural message of [virksomhet1].»*

Meldingen ble et tema i en samtale mellom A og B samme dag, den 7. februar 2022. I en sms til B kl. 13:44, orienterte A blant annet om at hun var registrert på Gettr i ett døgn, at hun ikke hadde postet noe på Gettr og at

hun hadde slettet kontoen. I en melding fra B kl. 18:20 samme dag, ble A orientert om at B som daglig leder, fra den dagen skulle stå på søknadene som sendes ut til samarbeidspartnere.

Den 8. februar 2022 ble A innkalt av B til orienteringsmøte neste dag, med henvisning til varselet om ytringer i sosiale medier. Møtet ble avholdt den 9. februar 2022 på Teams. Deltakere var B og styreleder D på vegne av [virksomhet1]. A deltok sammen med venninnen E. Det er senere fremkommet at A gjorde lydopptak av møtet.

Ved brev av 9. februar 2022, ble A innkalt av [virksomhet1] til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Det ble vist til at ytringene og perspektivene A uttrykker, ikke er forenlige med verdiene til [virksomhet1] om mangfold, likestilling og inkludering, og at de vurderes som skadelig for arbeidet som [virksomhet1] gjør, da det påvirker omdømmet til [virksomhet1] som lite troverdig og utrygt for deres målgrupper. Det ble orientert om at [virksomhet1] vurderer å si A opp fra sin stilling.

Det ble avholdt drøftelsesmøte den 16. februar 2022. Deltakere var B, D og styrets nestleder F på vegne av [virksomhet1]. A møtte sammen med advokat Birthe M. Eriksen. Under møtet la A fram en presentasjon på cirka 100 sider som omhandlet problemstillinger omkring debatten rundt kjønnsdysfori, kjønnsidentitet mv. Partene ble ikke enige om protokoller i etterkant av møtet. Det er senere fremkommet at A gjorde lydopptak også av dette møtet.

Den 8. mars 2022 sendte advokat Eriksen brev til [virksomhet1] på vegne av A, hvor det blant annet ble gitt en redegjørelse for faktiske forhold og rettslige sider, sett fra A side. Brevet ble avsluttet som følger:

*På bakgrunn av redegjørelsen ovenfor, forventes det at arbeidsgiver fokuserer på konfliktløsning fremover. Slik saken vurderes fra denne side, kan løsning utelukkende skje etter ett av de følgende to sporene: 1) Ved at arbeidsgiver anerkjenner og respekterer A ytringsfrihet, herunder beklager og gjenoppretter det hun har blitt utsatt for etter å ha brukt sin ytringsfrihet i saker av samfunnsmessig interesse, eller 2) At partene diskuterer premissene for en sluttavtale.*

[virksomhet1] gav tilbakemelding via prosessfullmektig ved e-post den 15. mars 2022. Her ble det meddelt at [virksomhet1] ikke har konkludert i den pågående oppsigelsesprosessen, men er i avsluttende del av prosessen med å vurdere A ytringer opp mot ytringsfrihetens rammer i lys av lojalitetspliktenes rekkevidde.

Den 22. mars 2022 ble A innkalt til nytt drøftelsesmøte, hvor formålet var gjennomgang av de aktuelle ytringene som [virksomhet1] oppfattet som problematiske, og avklare om det forelå noen særlige sosiale forhold som [virksomhet1] burde være klar over. Ytringene ble oversendt til advokat Eriksen den 24. mars 2022.

Drøftelsesmøte nr. 2 ble deretter gjennomført den 29. mars 2022. Deltakere var B og F, sammen med prosessfullmektigene advokat Pettersen Grønbech og advokatfullmektig Nilstad på vegne av [virksomhet1]. A møtte sammen med prosessfullmektig advokat Eriksen. Det er senere fremkommet at A gjorde lydopptak også av dette møtet.

A mottok etter dette oppsigelse fra sin stilling i [virksomhet1] den 31. mars 2022.

A mottok skriftlig begrunnelse for oppsigelsen den 7. april 2022. I oppsummeringen av omstendighetene som begrunnet oppsigelsen, fremkommer følgende:

*Oppsigelsen datert 31. mars 2022 har sin bakgrunn i de forholdene som tidligere er gjennomgått med deg i orienterings- og drøftelsesmøter, og er nærmere begrunnet i at [virksomhet1] vurderer at du har offentlig fremmet et standpunkt og verdigrunnlag på en måte som representerer et brudd på den alminnelige og ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i arbeidsforhold, og at dette gir «saklig» grunnlag for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.*

*[virksomhet1] har herunder vurdert at du har valgt å gå ut offentlig og ta standpunkt i spørsmål om transpersoner, særlig transkvinner og personer som har skiftet juridisk kjønn, på en måte som må anses som utilbørlig og illojalt mot arbeidsgiver og organisasjonens formål/kjerneverdier. Du har valgt å formidle synspunkt og holdninger som omhandler grupper av personer og enkeltpersoner som er blant de mest utsatte og skadelidende gruppene i samfunnet (eksempelvis transpersoner), herunder at du gjentakende fremhever kontekster hvor disse marginaliserte gruppene blir presentert og omtalt i kriminaliserte kontekster.*

*Herunder ligger det igjen at Arbeidsgiver vurderer at du ikke i tilstrekkelig grad har hensyntatt de konsekvensene dette har/kan ha for organisasjonen og organisasjonens arbeid. Som ansatt i en*

*organisasjon som [virksomhet1], og da særlig som organisasjonens leder for strategi og økonomi, så forventes det at du fremsetter dine standpunkt om til dels kontroversielle temaer på en tilstrekkelig objektiv og saklig måte, og ikke på en måte som medfører at det oppstår en åpenbar eller klar risiko for at organisasjonens legitime og saklige interesser blir skadet.*

Det ble avholdt forhandlingsmøte den 11. april 2022, uten at det kom til enighet mellom partene.

Stevning ble tatt ut for Hordaland tingrett den 4. juni 2022. Det ble opprinnelig berammet rettsmekling den 3. oktober 2022, men A trakk seg fra meklingen kort tid før den skulle gjennomføres, på grunn av innholdet i et prosesskrift fra [virksomhet1].

Hovedforhandling ble avholdt i Hordaland tingretts lokaler i Bergen over fire dager den 27. til 30. mars 2023. Foruten partsforklaringer, hørte retten ni vitner. Det ble også fremlagt transkriberinger fra lydopptak som A tok av orienteringsmøte og drøftelsesmøter, noe som var omforent mellom partene.

## **Saksøkeren anfører i det vesentlige følgende:**

Det anføres at A ikke har opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver [virksomhet1], og at det ikke foreligger saklig grunn til oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Det må ses hen til om hun burde ha forstått at hun opptrådte i strid med arbeidsgivers interesser. Det må også ses hen til hva som er [virksomhet1] sitt formål etter vedtektene og hvem som var [virksomhet1] sin målgruppe. Det fremgår at dette var jenter og unge kvinner med krysskulturell eller migrantbakgrunn, og det gjøres gjeldende at transpersoner ikke opprinnelig var en del av målgruppen. Det forelå ingen retningslinjer for ytringer på sosial medier, i organisasjonen. Det må også legges til grunn at det foreligger et diskrimineringsvern for kjønnskritiske ytringer, som omtalt i saken hvor G vant fram mot sin arbeidsgiver. Det vises til at A aldri har tatt til orde for å krenke eller frata transpersoner deres rettigheter.

Oppsigelsen må vurderes med utgangspunkt i ytringsfrihetens betydning, som omtalt i grunnloven § 100. Det må også ses hen til saksbehandlingsreglene, som skal motvirke ubalansen i et arbeidsforhold. Det må sikres mulighet til kontradiksjon, og det er sikker rett at arbeidsgiver har bevisbyrden for en forsvarlig saksbehandling.

A anfører at arbeidsgiver opptrådte sjokkartet og utilbørlig overfor henne allerede da varselet kom inn. Hun ble vingeklippet i sin stilling, og ble ikke informert om hvilken atferd eller hvilke ytringer arbeidsgiver reagerte på, slik at hun kunne imøtekomme dette. Hun forberedte seg etter beste evne, og etter oppfordring fra arbeidsgiver, men opplevde at hennes forberedelser og ønske om å legge fram sin side senere ble brukt mot henne. Arbeidsgiver trakk ukritisk fram reaksjoner fra to Twitter-brukere, og brukte senere hennes opptreden i drøftelsesmøtene som del av begrunnelsen for oppsigelse. Etterpå har arbeidsgiver også trukket fram reaksjoner fra andre ansatte, noe A ikke har blitt gjort kjent med før oppsigelsen ble gitt. Arbeidsgiver har endret sitt oppsigelsesgrunnlag underveis.

Det anføres at A ytringer om kjønnsidentitet har et særlig vern etter grunnloven § 100 som politiske ytringer. Hensynet til lojalitetsplikten kan utgjøre en begrensning for arbeidstaker, men det skal mye til. A er tillagt ytringer hun ikke har. Dette kunne vært klarlagt, også overfor samarbeidspartnere, men det har ikke arbeidsgiver tatt initiativ til. Situasjonen kunne vært løst ved bruk av styringsretten og dialog. Det vises også til at arbeidsgivers eventuelle økonomiske tap må være høyst begrenset.

Det foreligger ikke økonomisk tap, men det anføres at det foreligger grunnlag for å tilkjenne erstatning i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. Det vises til at A har vært med å bygge opp organisasjonen, at hun har vært sykmeldt og at hun er oppsagt for å ha fremsatt lovlige ytringer. Erstatning må fastsettes etter rettens skjønn.

### Saksøkerens påstand

1. Oppsigelsen av A kjennes ugyldig.
2. [virksomhet1] dømmes til innen to uker å betale erstatning til A med et beløp fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av forsinkelsesrente regnet fra forfall og til betaling skjer.
3. A tilkjennes sakens omkostninger med tillegg av de til enhver tid gjeldende forsinkelsesrenter fra 14 dager etter at dom er falt og inntil betaling skjer.

## Saksøkte anfører i det vesentlige følgende:

Det anføres at [virksomhet1] har foretatt en gyldig oppsigelse av A. Det understrekes at det ikke i seg selv er påberopt som grunnlag for oppsigelse, at A ytrer seg om kjønn, og gir uttrykk for sitt syn. Men hennes holdninger og offentlige ytringer må samlet sett anses utilbørlige og illojale mot arbeidsgiver i lys av den virksomhet organisasjonen driver. Det anføres at A ytringer og holdninger, som er kommet til uttrykk på Twitter, er av en slik karakter at de er egnet til å bryte ned tilliten som er nødvendig for A stilling og for organisasjonens arbeid og formål. Det vises til at [virksomhet1] arbeider for inkludering og mangfold, og at A har vært en sentral ansatt som identifiseres med arbeidsgiver.

Det anføres at A ytringer ikke er politiske ytringer med et særlig vern, og at ytringene ligger utenfor yttringsfrihetens kjerneområde. Det vises til at også «likes» kan utgjøre ytringer. De ytringer som arbeidsgiver har reagert på, fremstår latterliggjørende overfor transpersoner, hvor det blant annet indikeres at det foreligger underliggende motiver for kjønnsidentiteten. A synes ikke å ville anerkjenne de utfordringer transpersoner står overfor, som er anerkjent av lovgiver. Transpersoner må anses som en særlig utsatt gruppe, som rammes av A ytringer. Denne form for intoleranse får konsekvenser for [virksomhet1]s omdømme, tillit og troverdighet.

Det anføres også at arbeidstaker ikke har utvist noen vilje til dialog med arbeidsgiver. Hun har i stedet utvist en intensjon om å endre eller omdefinere organisasjonens strategi, uten å respektere arbeidsgivers verdier og formål. I den situasjonen som forelå, fremstod det lite formålstjenlig å gi henne noen advarsel.

[virksomhet1] vil også anføre at det er gjennomført en forsvarlig saksbehandling. Det vises til at A tidlig ble innkalt til et orienteringsmøte, og at det er avholdt to drøftelsesmøter, før beslutningen om oppsigelse ble tatt. Det har vært mye dialog mellom partene om hva som skulle stå i protokollene, og saksbehandlingstiden må ses i sammenheng med dette.

Subsidiært anføres at det ikke er grunnlag for å idømme erstatning. A har ikke lidt noe økonomisk tap, og det er ikke ført bevis for at hennes fremtidige jobbutsikter er vanskeliggjort. En eventuell oppreisningserstatning må fastsettes i nedre sjikt, hvor det også må ses hen til arbeidstakers egen opptreden. En eventuell erstatning kan ikke settes høyere enn kroner 20.000.

Når det gjelder sakskostnader, anføres det at hovedregelen i tvisteloven § 20-2 må komme til anvendelse. Det er ikke grunnlag for å anvende unntaksregelen i tredje ledd til arbeidstakers fordel. Det må ses hen til at [virksomhet1] er en ideell organisasjon med begrensede ressurser.

### Saksøktes påstand

1. [virksomhet1] frifinnes.
2. A erstatte [virksomhet1] sine sakskostnader.

## Retten vurdering

Retten skal ta stilling til om oppsigelsen av arbeidstaker A er ugyldig, eller om arbeidsgiver [virksomhet1] skal frifinnes. Dersom retten kommer til at oppsigelsen er ugyldig, skal retten ta stilling til om det er grunnlag for å tilkjenne oppreisningserstatning.

Det vil være arbeidsgiver [virksomhet1] som har bevisbyrden for at vilkårene for oppsigelse er oppfylt, og for at de faktiske forhold som [virksomhet1] har bygget oppsigelsen på kan legges til grunn som sannsynliggjort.

Det klare utgangspunkt er at retten skal prøve [virksomhet1] sin beslutning om oppsigelse av A, på det tidspunkt oppsigelsen ble gitt.

## Spørsmålet om oppsigelsen var saklig begrunnet

Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd lyder som følger:

*Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.*

Det skal foretas en skjønnsmessig avveining mellom virksomhetens og arbeidstakers individuelle behov. Det vises til Rt-2009-6856 [skal vel være Rt-2009-685, Lovdatas anm.] avsnitt 52, hvor det fremgår følgende:

*Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav.*

Retten viser også til uttalelser i HR-2021-2389-A, hvor Høyesterett i avsnitt 41 uttalte følgende om forståelsen av vilkåret om saklig grunn:

*Vilkåret om saklig grunn må i tråd med dette forstås slik at det først skal vurderes om det foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse. I tillegg må arbeidsgiverens og arbeidstakerens interesser i utfallet av saken veies mot hverandre. For arbeidstakerens del står de negative konsekvensene av en oppsigelse sentralt, for arbeidsgiverens del hvor sterkt behov man har for å avslutte arbeidsforholdet. For at en oppsigelse på grunn av arbeidstakerens forhold skal være gyldig, må den – etter en samlet og konkret vurdering – ikke utgjøre en uforholdsmessig streng reaksjon.*

I vurderingen må det også ses hen til at det gjelder en ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold, jf. Rt-1996-1401, hvor det på side 1407 uttales følgende:

*Det rettslige utgangspunktet er at det gjelder en alminnelig, ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold, se blant annet uttalelser i Høyesteretts dommer i Rt-1990-607 og Rt-1993-300.*

Når det gjelder innholdet av lojalitetsplikten, vil retten vise til Jan Fougner, Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern, Universitetsforlaget, 2019 s. 788, Juridika (kopierte 12. april 2023), hvor det fremkommer følgende:

*Lojalitetsplikten nærmere innhold vil variere avhengig av omstendighetene, men vil i sin kjerne handle om at arbeidstakeren skal bruke sin kompetanse og sine ressurser til å bidra til eller virkeliggjøre formålet med virksomheten. Lojalitetsplikten er derfor mer omfattende enn arbeidsplikten; arbeidstakeren kan ikke nøye seg med å utføre sitt arbeid og med det mene at han eller hun har levert det som kreves. Arbeidstaker skal bidra til å fremme virksomhetens realisering og avstå fra handlinger eller tiltak som kan motvirke den. Konsekvensen av brudd på lojalitetsplikten kan være arbeidsrettslige reaksjoner som advarsel, oppsigelse eller avskjed, erstatningsplikt eller etter omstendighetene også straffeansvar.*

Samtidig er det på det rene at yringsfriheten, som blant annet følger av Grunnloven § 100, i utgangspunktet også gjelder fullt ut for en arbeidstaker i et arbeidsforhold. Grunnloven § 100 første til tredje ledd, lyder som følger:

*Ytringsfriheten skal det være.*

*Ingen kan haldast rettsleg ansvarleg for å ha motteke eller komme med opplysningar, idear eller bodskapar om det ikkje lèt seg forsvare halde opp imot den grunngevinga ytringsfridommen har i sanningssøking, demokrati og den frie meiningsdanninga til individet. Det rettslege ansvaret skal vere fastsett i lov.*

*Alle har rett til å ytre seg frimodig om statsstyringa og kva anna emne som helst. Det kan berre setjast slike klårt definerte grenser for denne retten der særleg tungtvegande omsyn gjer det forsvareleg halde opp imot grunngevingane for ytringsfridommen*

Ytringsfriheten er også nedfelt i Den europeiske menneskerettskonvensjon («EMK») artikkel 10, som gjelder som norsk lov, hvor det fremgår følgende i norsk tekst:

- 1. Enhver har rett til ytringsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser. Denne artikkel skal ikke hindre stater fra å kreve lisensiering av kringkasting, fjernsyn eller kinoforetak.*
- 2. Fordi utøvelsen av disse friheter medfører plikter og ansvar, kan den bli undergitt slike formregler, vilkår, innskrenkninger eller straffer som er foreskrevet ved lov og som er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den nasjonale sikkerhet, territoriale integritet eller offentlige trygghet, for å forebygge*

*uorden eller kriminalitet, for å beskytte helse eller moral, for å verne andres omdømme eller rettigheter, for å forebygge at fortrolige opplysninger blir røpet, eller for å bevare domstolenes autoritet og upartiskhet.*

Ytringsfriheten kan likevel begrenses i noen tilfeller, slik det også fremgår av ovennevnte grunnleggende utgangspunkt. I St.meld.nr.26 (2003–2004) om endring av Grunnloven § 100, uttales det følgende på side 23 under pkt. 2.1.3 om «Grunnlaget for regulering av ytringsfriheten»:

*Det er på det rene at ytringsfriheten ikke kan være absolutt. Dette er forutsatt i kommisjonens forslag til § 100 annet ledd. Heller ikke de politiske ytringene nyter et absolutt vern, selv om ytringsfriheten på dette området står særlig sterkt, jf. foran i punkt 2.1.2. Selv om Ytringsfrihetskommisjonens forslag til § 100 tredje ledd kan gi det inntrykk at ytringsfriheten her skal være «absolutt», aksepterer kommisjonen selv en del innskrenkninger. Disse omtales senere i meldingen.*

I den samme stortingsmeldingen om endring av Grunnloven § 100, behandles ansattes ytringsfrihet under pkt. 4.11. Her uttales det følgende på side 102 om problemstillingen som vedrører ytringsfrihet og arbeidstakers lojalitetsplikt:

*For ansettelsesforhold gjelder et generelt prinsipp om gjensidig lojalitetsplikt, jf. Rt-1990-607 s. 614: «det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold». For den ansatte medfører dette at arbeidsgiveren – etter rettspraksis og innenfor visse rammer – har krav på den ansattes lojalitet. Drøftelsen her er avgrenset til den betydning lojalitetsplikten kan få for den ansattes ytringsfrihet. Lojalitetsplikten innebærer i første rekke at den ansatte ikke unødig skal skade arbeidsgiverens interesser eller arbeidsplassens offentlige omdømme. Dette skyldes særlig at det normalt er en nærmere tilknytning over lengre tid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enn mellom de fleste andre kontraktsparter, noe som igjen forutsetter gjensidig tillit mellom partene. Dessuten vil en arbeidstaker i mange tilfeller bli identifisert med arbeidsgiveren, slik at det som sies og gjøres av en arbeidstaker blir oppfattet som arbeidsgiverens uttalelser og handlinger.*

På side 103 uttales det følgende om de generelle hensyn som foreligger i grensegangen:

*Det er i norsk rettspraksis lagt til grunn at lojalitets- og troskapsplikten innebærer at arbeidstakeren lojalt må slutte opp om arbeidsgiverens interesser og avstå fra enhver utilbørlig tilsidesettelse eller undergraving av disse interessene til fordel for egne eller andres. Dersom arbeidstakerens interesser er tilstrekkelig tungtveiende, eller vesentlige samfunnsmessige hensyn gjør seg gjeldende, vil arbeidstakeren kunne være berettiget til å fremme andre interesser enn arbeidsgiverens, selv om dette skulle skje på bekostning av arbeidsgiverens interesser.*

*På arbeidstakerens side ligger først og fremst hensynet til å kunne delta og ytre seg på lik linje med andre borgere i den offentlige debatt. Dette omhandler blant annet det enkelte individs behov for livsutfoldelse. Den enkeltes ønske om å delta i samfunnsdebatten kan være særlig stort på det området vedkommende arbeider, fordi han eller hun gjerne har særlig kunnskap og erfaring på dette området.*

*Det kan likevel bli for snevert bare å se på hensynet til arbeidsgiver og arbeidstaker. Et tredje hensyn er samfunnets behov for informasjon og åpen debatt, og da særlig med bidrag fra dem som har best kunnskap om det aktuelle emnet. Dette tredje hensynet kan ha vært noe underkommunisert i praksis.*

Deretter gjennomgås ulike momenter og hensyn ved en konkret vurdering. Her trekkes fram hensynet til ytringens innhold og ytringens form, hvor det for sistnevnte må sondres mellom uttalelser som fremsettes internt og utad. Videre må det ses hen til identifikasjonsfaren, hvor det uttales at jo nærmere ledelsen den ansatte befinner seg, jo større fare kan det være for at vedkommende vil identifiseres med virksomheten.

Om forholdet til den ansattes funksjon, fremgår det på side 104 i stortingsmeldingen, følgende:

*Det er viktig at ansatte ikke uttrykker seg på en slik måte at det undergraver den tilliten som vedkommende må nyte i forhold til allmennheten generelt. En ansatt må unngå å komme med utsagn som er av en slik karakter at de undergraver virkningen av de oppgaver vedkommende har, eller som er i strid med de verdier som virksomheten står for utad. En som for eksempel har til oppgave å pleie kontakter med en bestemt gruppe, det være seg samarbeidspartnere, klienter, kunder osv., og som er avhengig av tillit fra gruppen, bør være varsom med å uttale seg offentlig på en måte som er egnet til å undergrave den tilliten vedkommende må nyte for å utføre sin jobb på en tilfredsstillende måte. Det*

*synes derfor klart at blant annet den ansattes funksjon i organisasjonen vil påvirke muligheten for deltakelse i et ordskifte der ens «private» meninger går ut over evnen til å utføre det pålagte arbeidet.*

Videre vil valg av mottakerkrets for ytringen, tidspunktet for ytringen, bruk av interne kanaler først for å fremme kritikk, og formålet med ytringen, være momenter som vektlegges i vurderingen.

Det finnes også eksempler i rettspraksis på at en arbeidstaker kan opptre i strid med lojalitetsplikten, dersom arbeidstaker ytrer seg slik at det er til skade for arbeidsgiver. Retten viser til omtalen av Rt-1982-1729 i Jan Fougner mfl., Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar, § 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse, Juridika (kopiert 12. april 2023), hvor det fremkommer følgende:

*I spesielle tilfeller kan offentlige uttalelser etter omstendighetene være et brudd på lojalitetsplikten. Spørsmålet om hvorvidt en avskjedigelse kunne være i strid med ytringsfriheten etter Grunnloven § 100, ble prøvet i Hoaas-saken, jf. Rt-1982-1729. Retten la til grunn at det for en lærer måtte oppstilles grenser for hvorledes han kunne uttale seg til offentligheten. På grunn av tjenestens særlige art måtte slike forpliktelser også gjelde utenfor skoletiden. Førstvoterende forutsatte at dersom en lærer uttaler seg slik at det må anses klart utilbørlig, vil det lettere få betydning for vurderingen av hans skikkethet som lærer. Høyesterett la imidlertid til grunn at det skal meget til for at ytringer skal kunne lede til avskjed. Slike uttalelser vil være kritikkverdige hvis de har slik form eller et slikt innhold eller bygger på slike premisser at de er egnet til å bryte ned det omdømmet og den tillit som det er nødvendig at en lærer har. Høyesterett kom til at det forelå avskjedsgrunn. Spørsmålet om saklig grunn til oppsigelse ville måtte ses på samme måte.*

Retten viser også til Innst.O.nr.6 (2006–2007), som gjelder endringer i arbeidsmiljøloven i forbindelse med varslingsregler, hvor komiteen i sine innledende merknader under pkt. 1.8 uttaler følgende:

*Komiteen legger til grunn at arbeidstakers ytringsfrihet er en grunnlovsfestet menneskerettighet beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om ytringsfrihet i Grunnloven § 100. Også traktatfestede rettigheter etter Den europeiske menneskerettskonvensjonens artikkel 10, sikrer ansatte ytringsfrihet og forplikter statene til å sikre at private arbeidsgivere ikke griper urettmessig inn i sine ansattes ytringsfrihet. Komiteen vil med dette understreke at ansatte har ytringsfrihet på linje med alle andre.*

*Komiteen deler Regjeringens vurdering av at den nye Grunnloven § 100, som ble vedtatt 30. september 2004, innebærer en styrking av grunnlovsvernet for ansattes ytringsfrihet. Særlig når det gjelder politiske ytringer vil grunnlovsbestemmelsen ha betydning ved at den direkte binder både offentlige og private arbeidsgivere. Tredje ledd i Grunnloven § 100 gir et særlig sterkt vern av de politiske ytringene, og adgangen til å innskrenke ytringsfriheten er snevrere for de politiske ytringene enn for ytringer ellers.*

Om utgangspunktet for ytringsfrihetens grenser og lojalitetsplikten, uttales det under punkt 4.2.1 følgende:

*Utgangspunktet etter Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10 er at arbeidstakere har en fri rett til å ytre seg. Ytringsfriheten gjelder bare ytringer på arbeidstakers egne vegne. Når det gjelder ytringer på vegne av virksomheten står arbeidsgiver fritt til å regulere hva som skal sies. I utgangspunktet har altså ansatte rett til å uttale seg (kritisk) om faktiske forhold ved virksomheten de er ansatt i og til å delta i politisk og faglig debatt om spørsmål som berører virksomheten. Dette gjelder selv om virksomheten kan bli skadelidende ved ytringen. Begrensninger i ytringsfriheten krever et særlig grunnlag. Slike grunnlag kan for eksempel være lovgivning, avtaler om taushetsplikt eller de ulovfestede reglene om arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.*

*Arbeidstakers lojalitetsplikt kan altså sette begrensninger for hvor frie arbeidstakers ytringer kan være. Et aspekt av lojalitetsplikten er at arbeidstaker ikke uberettiget skal avgi uttalelser som kan skade virksomhetens interesser eller aktiviteter. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Arbeidstakers lojalitetsplikt følger av ulovfestede regler som er nedfelt i rettspraksis og utviklet i juridisk teori.*

*Spørsmålet om en ytring er illojal avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. Grunnloven § 100 er en sentral tolkningsfaktor når grensene for den arbeidsrettslige lojalitetsplikten skal trekkes i forhold til ytringer. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak ytringsfriheten. Den praktiske konsekvensen blir at hensynet til ytringsfriheten vil være bestemmende*

*for lojalitetspliktens rekkevidde. Grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og yringsfrihet er derfor i praksis de samme. Det følger av Grunnloven § 100 at innskrenkningen i den ansattes yringsfrihet må være relevant og saklig i det enkelte tilfelle og ikke gå lenger enn nødvendig.*

Under drøftelsen av momenter i vurderingen, fremgår det under punkt 4.2.4.1 om skade på arbeidsgivers interesser, følgende:

*For at yringsfriheten skal være begrenset, er det et minstekrav at ytringene faktisk skader eller skaper risiko for skade på arbeidsgivers interesser (jf. blant annet NOU 1999:27 side 129).*

(...)

*Uttalelser som er i strid med virksomhetens hovedformål eller kjerneverdier vil kunne være illojale. For eksempel bør en ansatt i en anti-rasistisk organisasjon ikke uttale seg på en måte som er rasistisk. I andre tilfeller er det mer tvilsomt om arbeidstakers yringsfrihet er begrenset, selv om ytringene ikke er forenlige med virksomhetens verdigrunnlag. Det samme må gjelde om meningene «fortoner seg som ekstreme, uforståelige, rystende eller frastøtende» (Rt-1979-770).*

Retten går så over til en konkret vurdering i denne saken.

## Konkret vurdering

De ytringer som saken gjelder, omhandler debatten omkring kjønnsidentitet. Dette er en debatt som inneholder en rekke begreper og problemstillinger, og som er viet mye tid under hovedforhandlingen. Retten finner det ikke nødvendig å gå dypere inn i denne debatten, men vil nevne noen sentrale forhold, og vil referere fra noen kilder som gir en grunnleggende oversikt over temaet. I det følgende vil retten i det vesentlige omtale temaet som en debatt omkring kjønnsidentitet, selv om retten er oppmerksom på at dette er en forenkling.

Mennesker vil ved fødsel bli registrert med kjønn, basert på biologiske egenskaper. Det kjønn en person er registrert med i folkeregisteret, omtales som juridisk kjønn. I senere tid er det åpnet opp for at personer kan endre kjønn, basert på deres egen opplevelse av kjønnsstilhørighet. I lov om endring av juridisk kjønn av 2016, som trådte i kraft 1. juli 2017, er dette kommet til uttrykk som følger i § 2 første ledd første punktum:

*Personer som er bosatt i Norge og som opplever å tilhøre det andre kjønn enn det vedkommende er registrert med i folkeregisteret, har rett til å få endret sitt juridiske kjønn.*

For en introduksjon til spørsmålet om kjønnsidentitet, viser retten til Løvdal, Karnov lovkommentar: Lov om endring av juridisk kjønn 2016, stjernenote, Lovdata.no (hentet 16. april 2023), hvor det innledningsvis uttales følgende under avsnitt om medisinske forståelser av kjønns mangfold.

*Det er utseendet på kjønnsorganet som avgjør hvilket juridisk kjønn man tildeles ved fødselen. Dette har alltid vært utfordrende for noen, siden kjønn er atskillig mer komplekst enn det som har vært vanlig å tenke, også kroppslig. I Norge fødes det hvert år ca. 10-12 barn med kjønnsorganer som ikke kan plasseres i kategoriene «gutt» eller «jente» (Feragen mfl. (2019)). Dette kalles ofte «intersex» eller «variasjon i kroppslig kjønnsutvikling». Denne kategorien omfatter også andre som fysisk ikke passer inn i tokjønnsmodellen, hvor dette ikke er umiddelbart synlig ved fødselen. En persons kroppslige kjønn er basert på kromosomer (kromosomalt kjønn eller genetisk kjønn), kjønnskjertler (gonadalt eller hormonelt kjønn) eller kjønnsorganer (anatomisk kjønn) (Feragen mfl. (2019) s. 13).*

*Det finnes ulike anslag over antall personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling. Det er fordi det finnes forskjellige definisjoner for hva som bør inkluderes innunder interkjønnparaplyen. Når alle variasjoner er inkludert, viser studier at oppunder 2 prosent av befolkningen har en interkjønntilstand, ifølge Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, «Hvor mange er lhbtq?» (sist oppdatert 12. september 2022). Når lov om endring av juridisk kjønn § 4 tredje ledd setter et vilkår om at «barnet har en medfødt usikker somatisk kjønnsutvikling» for å kunne endre juridisk kjønn før barnet har fylt 6 år, er det disse gruppene man snakker om. Mange av disse har en kjønnsidentitet som enten mann eller kvinne, men noen vil enten ha behov for å endre tildelt kjønn eller passer ikke inn i tokjønnsmodellen verken når det gjelder kropp eller identitet.*

*Den største målgruppa for lov om endring av juridisk kjønn er ofte kalt transpersoner. Dette er personer som har en kjønnsidentitet som helt eller delvis bryter med den kjønnskategorien de har fått*



*tildelt ved fødselen, oftest uten noen diagnose om «variasjon i kroppslig kjønnsutvikling». Transpersoners eksistens har lenge vært kjent, og etisk forsvarlig medisinsk behandling av transpersoner startet i Tyskland for over hundre år siden, i Norge på 1950-tallet (Sandal 2021 og Slagstad 2021a). Basert på anslagene fra forskjellige studier vil antallet transpersoner i Norge variere mellom 20 000 og 260 000 (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, «Hvor mange er lhbtqi?» (sist oppdatert 25. januar 2023)).*

Under avsnitt om kritikk mot lov om endring av juridisk kjønn, uttales det i Karnov sin lovkommentar følgende:

*Konsekvensene av både lov om endring av juridisk kjønn og diskrimineringsforbudet på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i lov om likestilling og forbud mot diskriminering er i liten grad utredet når det gjelder annet lovverk. Se også kommentarene til § 6 om rettslige konsekvenser av å endre juridisk kjønn.*

*Lars Arnesen (Arnesen (2020) kapittel 5) trekker i sin kommentar til lov om endring av juridisk kjønn fram fire hovedtemaer for kritikk av loven. Av de som har fått mest fokus i offentlig debatt, er påstandene om at loven bidrar til uklarhet rundt kjønns spesifikk lovgivning og praksiser, herunder kvoteringsregler og kjønnsdelte rom, som garderobes og fengsler. Aldersgrensene i loven er også omdiskuterte. Fra flere hold har loven også blitt kritisert for å sementere tradisjonelle kjønnsrollemønstre.*

*De fleste av disse temaene er behandlet av ulike forfattere i Hellum og Sørli (2021). Litt andre vinklinger finnes i Halvorsen (2018), samt i Halvorsen og Robberstad (2022). Se også Arnesen (2020) kapittel 7 om forholdet til andre lover.*

*I tillegg kommer kritikk knyttet til personvern og foreldreskap. Etter § 6 første ledd skal fødselskjønn legges til grunn for både etablering av foreldreskap og for foreldreansvaret – dersom det er nødvendig. I praksis har dette blitt tolket slik at folkeregisteret oppgir fødselskjønn når det er snakk om for eksempel opplysninger til barnehage og skole om hvem som er foreldre. Mens noen systemutviklere har videreformidlet denne informasjonen, har andre valgt å kun videreformidle hvem som er foreldre, uten å knytte det til opplysninger om forelderens fødselskjønn og dermed spre informasjon om at personen har endret juridisk kjønn. Dette er sensitive opplysninger etter personopplysningsloven, noe som er nærmere beskrevet i kommentarene til § 6.*

*Det er mange utfordringer når det gjelder kjønns mangfold, diskriminering og menneskerettigheter, som lov om endring av juridisk kjønn ikke løser. Først og fremst anser mye forskning innenfor en rekke ulike fagfelt i økende grad begrepet kjønn som mer komplekst enn det har vært vanlig å tenke, både biologisk, sosialt og språklig – som beskrevet ovenfor. Intersex-personer eller personer med uklare kjønns karakteristika er for eksempel anerkjent som rettssubjekter av de fleste av FNs menneskerettsorganer, men det er fortsatt uavklart hvordan dette bør håndteres rettslig. Europarådet startet i januar 2023 arbeidet med å utvikle retningslinjer for dette, se <https://www.coe.int/en/web/sogi/-/advancing-the-human-rights-of-intersex-people>. Se også Yogyakarta-prinsippene.*

I siste del av innledningen i Karnov sin lovkommentar beskrives noen viktige begreper, og retten finner det relevant å ta med noen av disse beskrivelsene, som følger:

#### *Kjønn*

*Kjønn er en grunnleggende side ved en persons identitet. Normer i samfunnet er i stor grad med på å definere hva som er typisk kvinnelig og mannlig. Hva som er ansett for mannlig og kvinnelig, varierer gjennom historien og mellom kulturer. Kjønn kan forstås som tre ulike aspekter: biologisk kjønn (den kroppen du er født med), psykologisk kjønn (det kjønn du føler deg som) og sosialt kjønn (det kjønn andre oppfatter deg som og som du sosialiseres inn i). Det er vanlig å tenke at det finnes to kjønn, mann eller kvinne. Imidlertid er det personer som ikke faller inn under disse to kategoriene. Det kan gjelde både personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling og transpersoner. I noen land finnes det derfor en mulighet til å registrere seg som et annet kjønn enn mann eller kvinne.*

#### *Biologisk kjønn*

*Biologisk kjønn utgjøres av biologiske faktorer som ytre og indre genitalier, gener, kromosomer og kjønnshormoner.*

#### *Juridisk kjønn*

*Samfunnets offisielle registrering av kjønn. Juridisk kjønn er det kjønnnet man er registrert med i Folkeregisteret. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med sosialt kjønn.*

#### *Sosialt kjønn*

*Det kjønnnet andre oppfatter deg som og som du sosialiseres inn i.*

#### *Kjønnsidentitet*

*Kjønnsidentitet vil si en persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene. De fleste identifiserer seg med det kjønnnet de ble tildelt ved fødsel, men ikke alle. Opplevd kjønn kan brukes som et synonym til kjønnsidentitet.*

#### *Kjønnsuttrykk*

*Et kjønnsuttrykk er måten vi gir oss til kjenne på som enten kvinne, mann, feminin, maskulin eller utenfor samfunnets tokjønnsnorm. Selv om de fleste mennesker presenterer seg i et kjønnsuttrykk som blir oppfattet som klart mannlig eller klart kvinnelig, har noen et kjønnsuttrykk som bryter med todelingen mellom mann og kvinne.*

#### *Kjønnsbekreftende behandling*

*Helsehjelp som bidrar til å bekrefte kjønnsidentiteten til en person. For personer som opplever ubehag med manglende samsvar mellom biologisk kjønn og kjønnsidentitet, kan denne helsehjelpen være viktig for å øke livskvaliteten deres. Helsehjelpen kan blant annet innebære psykososial støtte/omsorg, hjelpemidler (som parykk eller stemmetrening), tilskudd av kjønnshormoner eller kirurgiske inngrep (som fjerning av bryster eller konstruksjon av vagina). Kjønnsbekreftende behandling bidrar til å lindre kjønnsdysfori og til at en person skal kunne fungere i overensstemmelse med sin kjønnsidentitet.*

#### *Kjønnsdysfori*

*Kjønnsdysfori er en medisinsk betegnelse for ubehag forårsaket av manglende samsvar mellom en persons kjønnsidentitet og kjønnnet en ble tildelt ved fødsel og kjønnsrollen som assosieres med dette. Kjønnsdysfori er et begrep innenfor kjønnsinkongruensspekteret. Personer som opplever kjønnsdysfori, kan ønske å gjennomgå kjønnsbekreftende behandling for å tilpasse kroppen deres med sin kjønnsidentitet. Ikke alle transpersoner opplever kjønnsdysfori.*

#### *Kjønnsinkongruens*

*Kjønnsinkongruens er en vedvarende opplevelse av at kjønnnet en ble tildelt ved fødsel ikke samsvarer med kjønnnet man selv opplever å være. Personer med kjønnsinkongruens kalles ofte for transpersoner. Ikke alle personer som opplever kjønnsinkongruens, definerer seg som transpersoner. Kjønnsinkongruens er også en diagnose som erstatter alle diagnoser som tidligere begynte med «trans»- og forklares som manglende samsvar mellom opplevd kjønn og det kjønnnet man ble tildelt ved fødsel.*

Det er ikke tvilsomt at debatten omkring kjønnsidentitet, herunder valg av kjønn, konsekvenser ved valg av kjønn og behandling av personer med utfordringer når det gjelder kjønnsidentitet, har flere sider som er legitime å fremme meninger om. Det er også på det rene at det kan være en motsetning mot tradisjonell feministisk tilnærming, og valg av kjønnsidentitet. Det er heller ikke tvilsomt at personer med ulike utfordringer omkring kjønnsidentitet, herunder transpersoner, er en gruppe som har vært og fortsatt er utsatt for motstand og diskriminering. Disse forhold må danne en bakgrunn for rettens videre vurdering.

Retten vil så ta for seg de aktuelle ytringene som A har fremsatt på Twitter. [virksomhet1] har lagt fram en rekke eksempler som de har reagert på, og som [virksomhet1] mener er uforenlig med den rolle A har i [virksomhet1]. Men [virksomhet1] har vist til at det er helheten av ytringene som er problematisk, og ikke den enkelte ytring hver for seg.

Retten finner det relevant å se hen til noen av de ytringer som kan oppfattes mest kritiske overfor transpersoner. Retten vil bemerke at de fleste ytringer som A har kommet med, direkte eller indirekte, i debatten omkring kjønnsidentitet, må anses å være saklige.

A uttrykker i en tweet datert 2. januar 2022, hvor hun også linker til en artikkel i The Critic Magazine, følgende:

*Women think they're being kind & inclusive; but these males are not victims. These men thrive on breaking boundaries, and what better way than to be accepted into a group of women talking about their trauma. Why can't people see that claims of victimhood are part of the fetish?*

Retten viser også til den tweeten som ble omtalt i e-posten fra C, hvor A blant annet twitrer «*Transition gives girls & young women unprecedented opportunities to 'lean in'*».

Det vises til at A den 28. desember 2021 har retweetet en tweet, hvor det er henvist til merknader opp mot «The Trans Journalists Association», og hvor personen som viser til merknadene skriver: «*Fetishists are making the rules and deciding what women can say about our own reality.*»

A har likt et Twitter-innlegg lagt ut den 2. januar 2022, hvor det henvises til en mor som omtalte sitt barn på 7 år med kjønnsidentitetsutfordringer, og hvor tweeten har følgende tekst: «*Sometimes these sickos are so invested in having trans kids. An enby mom told her kid at 3 she was trans. Now the kid doesn't want to be, and mom is resisting.*»

Den 7. januar har A likt følgende innlegg på Twitter:

Opprinnelig innsatt bildefil som viser bilde av tekst er utelatt ettersom det ikke lar seg gjøre tilgjengelig i henhold til krav om universell utforming og personvern. Ta kontakt med tingretten for spørsmål, Lovdatas ann.

Retten vil bemerke at Twitter som kommunikasjonsplattform, har en begrensning i antall tegn, og at dette kan medføre at det er vanskelig å nyansere hva en virkelig mener. Retten viser også til at retweeting uten egne kommentarer, og tildeling av likes, kan gjøre det vanskelig å forstå hva den som retweeter og liker selv mener om temaet som omtales. Det vil kunne være nærliggende å utlede at vedkommende er enig i det som twitres. Retten vil også vise til at det synes å være en viss kultur på Twitter for å spissformulere, både på grunn av begrensninger i antall tegn, og fordi avsender vil gi oppmerksomhet til noe som en selv mener er viktig. Også dette kan gi grunnlag for misforståelser om hva vedkommende egentlig mener. Til sist vil retten vise til at det ikke kan forventes at leser setter seg grundig inn i artikler eller lenker, som kan gi mer nyanser og innblikk i hva avsender eller den som retweeter eller liker, egentlig mener. Det umiddelbare inntrykket som leser sitter igjen med, vil ofte være det som danner grunnlaget for hvilken mening leser oppfatter at avsender har.

Retten finner ikke at ytringene som A har framsatt på Twitter, er transfobe. Retten vurderer det imidlertid slik at A sin aktivitet på Twitter i det minste kan gi inntrykk av at hun generelt er negativ til transpersoner. Det vises til at hun liker innlegg hvor det brukes beskrivelser som «these sickos» ved en omtale av en ikke-binær mor som problematiser eget barns kjønnsidentitet. Hun retweeter innlegg som omtaler transpersoner som fetisjister, og skriver selv at *that claims of victimhood are part of the fetish*. Etter rettens vurdering må omtale av transpersoner, og det å være transperson, som en fetisj, anses å være nedsettende.

Retten finner det likevel klart at de ytringer som A har framsatt på Twitter, i utgangspunktet vil være godt innenfor ytringsfrihetens rammer. Ytringene vil i sin alminnelighet være uproblematisk for de fleste arbeidsgivere, og ikke utgjøre et brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Ytringene er ikke av en slik karakter at de utgjør et åpenbart brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver.

Det må imidlertid ses hen til at [virksomhet1] er en allmennyttig organisasjon med et ideelt formål, hvor verdiene til de som arbeider i [virksomhet1], må stå helt sentralt. [virksomhet1] er avhengig av tillit for å kunne oppfylle sitt formål. Herunder vil det være essensielt for [virksomhet1] at de ikke støter fra seg grupper som de retter seg mot. Etter rettens vurdering vil det være direkte ødeleggende for [virksomhet1] sin aktivitet dersom de har personer i sine rekker som oppfattes som fordomsfulle og ikke-inkluderende. Herunder vil det være svært negativt for [virksomhet1] dersom deres ansatte oppfattes som transfobe. Dette understøttes av forklaring fra daglig leder i [virksomhet2], H.

Retten finner at de ytringer som er trukket fram over, som kan gi inntrykk av at A generelt er negativ til transpersoner, vil kunne være negative for [virksomhet1] i det arbeidet denne organisasjonen skal drive, og det formålet de skal oppfylle. Det vises til at [virksomhet1] er en liten organisasjon, med få ansatte, og at A er leder for strategi og økonomi. I denne rollen vil hun ha mye kontakt med samarbeidspartnere, og være en

nøkkelperson i de prosjekter [virksomhet1] etablerer. A er en sentral ansatt i [virksomhet1], som identifiseres med organisasjonen for øvrig.

[virksomhet1] kan ikke som A arbeidsgiver kreve at hun avstår fra å delta i en saklig debatt om kjønnsidentitet. Dette er heller ikke anført fra arbeidsgivers side. På vegne av [virksomhet1] er det gitt uttrykk for at det ikke er A deltakelse i debatten som det reageres på, men måten hun engasjerer seg på.

Etter rettens vurdering må [virksomhet1] som arbeidsgiver til en viss grad kunne instruere A i hvordan hun opptrer på sosial medier. Herunder må [virksomhet1] kunne kreve at hun avstår fra spissformuleringer, sarkasme og likes/retweets som kan gi inntrykk av at hun generelt er negativ til transpersoner, noe som retten mener vil kunne slå tilbake på [virksomhet1] sitt arbeid.

Det er imidlertid ingen indikasjoner på at [virksomhet1] spesifikt har gitt A beskjed om hvordan de som arbeidsgiver ønsker at hun skal opptre i sosiale medier, herunder gjennom Twitter. Det er ingen indikasjoner på at dette har vært et tema mellom A og andre i [virksomhet1], forut for 7. februar 2022, da e-posten fra C ble sendt. Selv om det er avholdt ett orienteringsmøte og to drøftingsmøter forut for oppsigelsen, er det heller ikke noen indikasjoner på at retningslinjer for fremtidig opptreden i sosiale medier har vært et tema i disse møtene. Det er dokumentert fra store deler av dialogen mellom partene i disse møtene, og dialogen har i betydelig grad omhandlet debatten omkring kjønnsidentitet.

Etter rettens vurdering blir det da et spørsmål om A forstod, eller burde forstå, at hennes opptreden på sosiale medier kunne være i strid med arbeidsgivers interesser. Retten vurderer det slik at en arbeidstakers ytringer på sosiale medier eller via andre kommunikasjonsplattformer, i noen tilfeller vil være så åpenbart i strid med arbeidsgivers interesser, at arbeidstaker har brutt lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. En arbeidstaker som selger arbeidsgivers produkt, men som ytrer seg negativt om produktet utad, vil åpenbart handle i strid med arbeidsgivers interesser.

I denne vurderingen må det etter rettens syn ses hen til [virksomhet1]s formål, slik formålet opprinnelig fremsto. Det fremgår at [virksomhet1] skal være en møteplass for jenter og unge kvinner med krysskulturell- eller migrantbakgrunn, i alderen 15 til 30 år. Det skal jobbes med å myndiggjøre slik at jenter styrkes til å stå i egne valg, og det skal bidra til sosial inkludering.

Formålsangivelsen utelukker ikke at transpersoner eller personer med kjønnsidentitetsutfordringer omfattes av målgruppen. Det er åpenbart at denne gruppen vil kunne oppleve ekstra utfordringer med en flerkulturell bakgrunn, omtalt som en minoritet innenfor en minoritet. Gjennom samarbeidet med organisasjoner som [virksomhet2], må A ha forstått at også denne gruppen var en del av, eller var blitt en del av, målgruppen til [virksomhet1]. Men det fremstår ikke som denne gruppen var kjernemålgruppen for [virksomhet1], fra opprinnelsen av.

Samlet sett er det rettens vurdering at det ikke fremstod som klart for A at hennes ytringer på Twitter var i strid med [virksomhet1]s interesser, og kunne være negative for organisasjonens arbeid. Men retten finner at hun burde forstå at hennes ytringer om kjønnsidentitet kunne ha betydning for [virksomhet1], og at [virksomhet1] lett kunne identifiseres med hennes egne meninger. I en slik kontekst, burde A vist større varsomhet med hvordan hun ytret seg på Twitter.

Samtidig vurderer retten det slik at A sine ytringer ikke var av en slik karakter at de utgjorde en varig skade for [virksomhet1]s arbeid. Etter rettens vurdering var det fortsatt rom for arbeidsgiver til å instruere A om opptreden fremover, og ved behov avklare ytringene overfor samarbeidspartnere. Dersom A ikke ville rette seg etter arbeidsgivers rimelige retningslinjer, og for fremtiden moderere sine uttalelser i på sosiale ytringsplattformer, ville dette være et brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver, og følgelig kunne utgjøre saklig grunnlag for oppsigelse.

Retten vil også vise til at arbeidsgiver selv synes å legge til grunn at arbeidsforholdet kunne vært videreført dersom arbeidstaker hadde vært villig til å avstå fra den type ytringer i sosiale medier. Det vises til [virksomhet1] sitt prosesskrift av 30. september 2022, hvor det på vegne av arbeidsgiver skrives følgende om hvorvidt alternative arbeidsrettslige sanksjoner er vurdert:

*Arbeidsgiver har gjennom hele saken lagt til rette for dialog med Arbeidstaker. Allerede i møtet den 8.februar 2022 ble det formidlet at Arbeidsgiver hadde behov for å forstå Arbeidstakers posisjon og forstå hvilke tanker hun gjorde seg omkring det at hun fremmet sine synspunkter offentlig sett i forhold til egen rolle hos Arbeidsgiver.*

*Fra første møte etter at forholdet ble oppdaget, har Arbeidsgiver undersøkt muligheten for om Arbeidstaker har vært villig til å avstå fra denne typen ytringer i sosiale medier slik at arbeidsforholdet eventuelt kunne vært videreført med det som premiss. Arbeidstaker har konsekvent avvist en slik løsning, som fra Arbeidstakers side har blitt likestilt med knebling og sensur av ytringsfriheten, jf. protokoll fra drøftelsesmøte 1 (16.02.2022), inntatt i bilag 6 og 7 til tilsvaret.*

Retten er enig i at arbeidstaker kunne oppfattes som lite villig til å justere sin opptreden på sosiale medier, eller moderere sine uttalelser i debatten om kjønnsidentitet. Uttalelser fra A sin advokat i brev av 8. mars 2022 etterlater tilsynelatende lite rom for kompromisser. Her uttales det at en løsning utelukkende kan skje ved to spor; enten at arbeidsgiver anerkjenner og respekterer A ytringsfrihet, herunder beklager og gjenoppretter det hun har blitt utsatt for etter å ha brukt sin ytringsfrihet i saker av samfunnsmessig interesse, eller at partene diskuterer premissene for en sluttavtale. Dette kan utvilsomt oppfattes som et ultimatum.

Det må også ses hen til at A benyttet mye tid under orienteringsmøtet og drøftingsmøtene, på selve kjønnsidentitetsdebatten, og at hun også introduserte tanker om hvordan [virksomhet1] burde opptre i møte med personer som tok opp et slikt tema. Men retten finner ikke at A med dette utelukket andre muligheter, og var uten vilje til å se problemstillingen når arbeidsgiver tok den opp. Retten har også en viss forståelse for at A fokuserte på selve kjønnsidentitetsdebatten, i lys av at det lenge var ukjent hvilke konkrete ytringer arbeidsgiver reagerte på.

Retten vil bemerke at [virksomhet1] har vært i en vanskelig situasjon. [virksomhet1] er en liten organisasjon, med et allmenntilgjort formål, som er avhengig av tillit. Som arbeidsgiver har [virksomhet1] i stor grad håndtert situasjonen profesjonelt, og har blant annet gjennomført to drøftelsesmøter.

Retten vil imidlertid understreke at det må være arbeidsgivers ansvar å klargjøre om arbeidstaker var villig til å endre sin atferd fremover, og opptre i henhold til de føringer arbeidsgiver mente det var nødvendig å legge. Etter rettens vurdering, er det ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver oppfattet arbeidstaker som lite villig til å endre sin opptreden. Arbeidsgiver hadde alle muligheter til å klargjøre dette gjennom å introdusere retningslinjer for opptreden i sosiale medier, i kraft av sin styringsrett. Denne muligheten benyttet ikke [virksomhet1] seg av.

Retten merker seg også at A umiddelbart etter at problematikken ble reist ved e-posten fra C, slettet Gettr-kontoen. Retten kan heller ikke se at det er fremlagt dokumentasjon som tilsier at [virksomhet1] har reagert på ytringer som A har fremsatt på Twitter, eller via andre sosiale medier, etter den 7. februar 2022. Retten ville forvente at slike ytringer ble dokumentert dersom de forelå. Dette er indikasjoner på at A ville kunne respektere retningslinjer som ble satt opp av arbeidsgiver. Retten kan ikke se at dette er forsøkt, før oppsigelsen ble besluttet.

Retten vil også bemerke at [virksomhet1]s styreleder ble spurt under hovedforhandlingen, om det ikke ble vurdert å bruke styringsretten til å sette rammer for A ytringer. Styreleder svarte da at de i så fall ville begrense hennes ytringsfrihet. Men retten vurderer det slik at det åpenbart ville være bedre for A, og for hennes ytringsfrihet, å sette rammer for hennes ytringsmåter, enn å si henne opp for ytringer hun hadde fremsatt.

[virksomhet1] har i retten også trukket fram A sin opptreden overfor samarbeidspartnere. Det er vist til at hun i kommunikasjon med representanter for [virksomhet3] spurte om en instruktør var født kvinne. Det er også vist til drøftelser om tekst i en søknad til et prosjekt som de skulle ha med [virksomhet2], hvor A tok opp spørsmålet om å skille gruppene multikulturelle kvinner på ene siden og ikke-binære/transpersoner på den andre. Videre er det omtalt samtale om temaet kjønnsidentitet med kollegaen I, som I skal ha reagert på. Det er også trukket fram innspill i forbindelse med at en organisasjon som rettet seg mot transpersoner mente de burde vært tagget under et innlegg fra [virksomhet1] under Pride. Retten finner ikke at dette er forhold som underbygger inntrykket som innleggene på Twitter kan gi, og oppfatter det heller ikke som forhold som arbeidsgiver har reagert på før e-posten fra C. Retten finner ikke at dette er forhold som gir saklig grunn for oppsigelse, eller som gir vesentlige bidrag i en helhetsvurdering.

Retten finner etter dette at det ikke foreligger et slikt brudd på lojalitetsplikten, at oppsigelse var saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Etter rettens syn var oppsigelse en uforholdsmessig reaksjon, når arbeidsgiver ikke først hadde forsøkt å bruke styringsretten til å oppstille rammer for arbeidstakers opptreden på sosiale medier. Ytringene var problematiske for [virksomhet1], men ikke av en slik karakter at det ikke var rom for dialog omkring fremtidig atferd.

Konsekvensen av at det ikke foreligger en saklig begrunnet oppsigelse, må være at oppsigelsen er ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd.

## Oppreisningserstatning

Arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd lyder som følger:

*Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.*

Vilkårene for erstatning er oppfylt ettersom oppsigelsen var i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7. Det er ikke gjort gjeldende at A har lidt noe økonomisk tap som følge av oppsigelsen.

Spørsmålet blir da om det er rimelig at A tilkjennes oppreisningserstatning.

I vurderingen tar retten utgangspunkt i begrunnelsen for en slik bestemmelse, slik den fremkommer i forarbeidene til § 62 i arbeidsmiljøloven av 1977, som er videreført gjennom § 15-12 i arbeidsmiljøloven av 2005. I Ot.prp.nr.41 (1975–1976) fremgår det følgende under merknader til § 62:

*Arbeidstakeren står som nevnt fritt til både å påstå ugyldighet, erstatning eller begge deler. Som det fremgår av paragrafens annet ledd skal erstatningen ikke bare anses som en skadeserstatning, men også som en billighetserstatning hvor ikkeøkonomiske forhold skal tas i betraktning. Erstatningen kan dermed overstige det økonomiske tap. Dersom arbeidstakeren ikke er særlig å bebreide, må erstatningen i et hvert fall ikke være mindre enn det økonomiske tap han har lidd. Erstatningens størrelse er ikke begrenset oppad, slik som i arbeidervernloven av 1956. Av omstendigheter som det ellers vil finnes rimelig å ta i betraktning, kan nevnes vedkommendes tjenestetid, lønn og hvilke utsikter han vil ha til nytt eller annet arbeid.*

Retten ser også hen til LF-2016-162818, hvor Frostating lagmannsretts kom til at oppsigelsen var ugyldig, men hvor retten fant at det ikke var grunnlag for å tilkjenne arbeidstaker erstatning fordi hun hadde opptrådt svært kritikkverdig på arbeidsstedet ved flere anledninger.

I vurderingen legger retten vekt på at saken må anses å ha vært belastende for arbeidstaker A. Retten viser til det fokus saken har fått, både fra offentligheten og miljøet omkring [virksomhet1], og at A må anses som en sentral arbeidstaker i den senere tids utvikling av organisasjonen.

Retten vektlegger samtidig at A også må bære noe av ansvaret for at saken har blitt vanskelig. Retten har forståelse for at A har vært opptatt av å belyse problemstillinger omkring kjønnsidentitet, overfor arbeidsgiver, da hennes ytringer på Twitter ble et tema. Etter rettens syn har imidlertid fokuset på debatten, bidratt til at det har blitt lite fokus på betydningen av ytringenes form og hvordan de kan oppfattes, samt fokus på hvordan saken kunne vært løst til det beste for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Retten finner også at A burde utvist større varsomhet med hvordan hun ytret seg på Twitter, som sentral ansatt i en organisasjon som [virksomhet1].

Retten vurderer det slik at nivået for oppreisningserstatning ved usaklig oppsigelse, ligger i området omkring kroner 40.000 til oppunder kroner 100.000. Retten finner at A passende kan tilkjennes oppreisningserstatning med kroner 60.000.

## Sakskostnader

Det følger av tvisteloven § 20-2 første ledd at en part som har vunnet saken har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Det følger av andre ledd at saken er vunnet hvis parten har fått medhold fullt ut eller i det vesentlige. Ved vurdering av sakens utfall må det tas utgangspunkt i påstandene i stevning og tilsvær, jf. blant annet Rt-2012-1696.

Retten viser til at A har fått medhold fullt ut, og har vunnet saken. Som hovedregel har hun da krav på full erstatning for sine sakskostnader fra [virksomhet1].

A sin prosessfullmektig har lagt fram et sakskostnadskrav på kroner 537.514, som utgjør salær og omkostninger, inkl. mva. Dette kravet er langt lavere enn kravet som er fremlagt fra [virksomhet1] sin prosessfullmektig, og retten finner at kravet inneholder rimelige og nødvendige kostnader i saken, og bør tilkjennes fullt ut.

Retten har vurdert om det er grunnlag for å gjøre unntak i medhold av tvisteloven § 20-2 tredje ledd, men finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta den tapende part helt eller delvis for sakskostnadsansvaret.

[virksomhet1] dømmes etter dette til å betale A sine sakskostnader med kroner 537.514.

Dommen er enstemmig.

Dommen er avsagt etter lovens frist, noe som skyldes sakens omfang og dommers øvrige gjøremål i domskrivningsperioden.

\*\*\*

#### DOMSSLUTNING

1. *Oppsigelsen av A kjennes ugyldig.*
2. *[virksomhet1] dømmes til å betale erstatning til A med kroner 60.000 – sekstitusen – innen 2 – to – uker med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.*
3. *[virksomhet1] dømmes til å betale saksomkostninger til A med kroner 537.514 – femhundreogtrettisyvtusenfemhundreogfjorten – innen 2 – to – uker med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.*