

Arkivsak

26/10467-1

Saksbehandler

Robert Wagner

Saksgang

Partssammensatt utvalg

Møtedato

20.08.2026

Ytringsfrihet og ytringskultur i Vestfold fylkeskommune

Innstilling fra fylkesdirektøren

Saken tas til orientering

Sammendrag

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerett vernet gjennom Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10. Vestfold fylkeskommune har som arbeidsgiver ansvar for å ivareta ansattes ytringsfrihet innenfor lovens rammer. Saken er reist etter bekymringer fra Utdanningsforbundet om praktiseringen av ytringsfriheten.

Fylkeskommunen har styrende dokumenter, herunder organisasjons- og kommunikasjonsstrategier, etiske retningslinjer, varslingsordninger og HMS-arbeid, som skal bidra til å sikre et åpent og trygt ytringsklima. Det understrekes at det i praksis skal svært mye til før ansattes ytringer medfører reaksjoner fra arbeidsgiver. Fylkesdirektøren vurderer at dagens rutiner er tilstrekkelige for å ivareta ansattes ytringsfrihet.

Bakgrunn og saksgang

Saken har sin bakgrunn i en bekymring fremsatt av Utdanningsforbundet for hvordan ytringsfriheten praktiseres i Vestfold fylkeskommune.

Vestfold fylkeskommune plikter som arbeidsgiver på sikre at ansattes ytringsfrihet ivaretas innenfor rammen av gjeldene lovverk.

Saken fremlegges som en følge av PSU sak 14/26 den 28.05.2026 og Utdanningsforbundets saksbeskrivelse som følger vedlagt.

Saken omhandler Vestfold fylkeskommune generelt som arbeidsgiver da regelverk og praksis skal være lik overfor alle ansatte uavhengig av tilhørighet.

Rettslig utgangspunkt

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerett og er vernet både gjennom Grunnloven § 100 EMK artikkel 10. Grunnloven bygger på hensynene til sannhetssøking, demokrati og individets frie meningsdannelse. EMK er inkorporert som norsk lov.

EMK artikkel 10 gir enhver rett til å ha meninger og til å motta og formidle informasjon og ideer uten inngrep fra offentlige myndigheter. Retten er ikke absolutt; inngrep kan skje dersom de

har hjemmel i lov, forfølger et legitimt formål og er nødvendige i et demokratisk samfunn. Vernet omfatter også kritiske og kontroversielle ytringer.

EMK artikkel 10 er den viktigste rettskilde ved tolkningen av Grunnloven § 100. Høyesterett bygger regelmessig på praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol ved avgrensning av ytringsfriheten. EMK fastsetter et minimumsvern, mens Grunnloven i enkelte tilfeller kan gi et sterkere vern for ytringer.

Ytringsfriheten etter Grunnloven § 100 er vid, men kan begrenses. De viktigste begrensningene gjelder hensynet til andres rettigheter og privatliv, taushetsplikt, nasjonal sikkerhet og offentlig orden. Videre kan hatefulle ytringer straffes etter straffeloven § 185. Begrensninger må ha hjemmel i lov, ivareta et legitimt formål, være forholdsmessige og nødvendige i et demokratisk samfunn etter EMK artikkel 10.

Saksopplysninger

Vestfold fylkeskommune har en rekke styrende dokumenter som skal ivareta ansattes ytringsfrihet. Ytringsfriheten ivaretas enten direkte eller fremgår som en del av sammenhengen. Alle dokumentene skal håndheves innenfor rammen av gjeldene lovverk.

Arbeidsreglement og etiske retningslinjer – hadde tidligere regler som kunne oppfattes som begrensende, f.eks i forhold til sosiale medier. Disse er derfor bevist tatt ut av regelverket. Arbeidsreglementet og etiske retningslinjer har ingen begrensninger på ytringsfriheten ut over det som følger av gjeldene lovverk.

Organisasjonsstrategi Vestfold fylkeskommune 2025-2028 – hvor aktivt medarbeiderskap er en viktig målsetning.

Kommunikasjonsstrategi 2025-2028 har i del 4 en klar ansvarsfordeling mellom politikk og administrasjon og videre en klar rollefordeling om hvem som uttaler seg på vegne av administrasjonen. Ansattes ytringsfrihet er her også klart definert.

Visjon, verdier, medarbeider- og ledelsesprinsipper. De mest relevante i denne sammenheng er verdien åpenhet, og medarbeiderprinsippet modig som forutsetter stor takhøyde for å kunne praktiseres.

Vestfold fylkeskommune har i tillegg kvalitetssystemet **Compilo** hvor ansatte kan varsle om avvik, herunder også opplevde begrensninger i ytringsfriheten.

Eventuelle krenkelser av ytringsfriheten vil også kunne være grunnlag for varsling etter arbeidsmiljølovens kapittel 2A og **intern varslingsrutine**.

Vestfold fylkeskommune følger gjeldene lovverk for systematisk HMS-arbeid hvor psykososial trygghet inngår som en del av dette. Arbeidet har derfor som mål og også bidra til et trygt ytringsklima.

Ansattes medvirkning og rett til å uttale seg er også en del fylkeskommunens løpende organisasjons- og lederutvikling.

Praktisering av ytringsfrihet i Vestfold fylkeskommune – ytringsklima

Vestfold fylkeskommune er som alle øvrige arbeidsgivere forpliktet til å overholde de lover og regler som er gitt av Stortinget.

Eventuelle utfordringer kan oppstå mellom ledelse og rollen som ansatt vs privatperson. Alle ledere har sin individuelle form for kommunikasjon, på samme måte som det nødvendigvis også vil være store variasjoner blant ansatte om hva som oppleves som begrensninger.

Det viktigste for alle ansatte er å klargjøre hvem man uttaler seg på vegne av og i hvilken sammenheng/rolle man uttaler seg.

Det skal svært mye til for at ansattes ytringer medfører formelle eller andre reelle reaksjoner fra arbeidsgiver i praksis. I Vestfold fylkeskommune har man hatt svært få slike saker nettopp fordi ytringsfrihetens grenser skal praktiseres meget vidt.

Rettspraksis fra den Europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD) rundt EMK artikkel 10 i arbeidslivet omhandler i all hovedsak tilfeller der ansatte har fått oppsigelse eller avskjed som følge av ytringer.

I sum skal ansattes ytringsfrihet være godt ivaretatt når alle parter opptrer med tilstrekkelig grad av rolleforståelse og rolleavklaring i ulike sammenhenger. Fylkeskommune skal løpende ha fokus på temaet i sin medarbeider- og lederutvikling.

Økonomiske, administrative og juridiske konsekvenser

Saken har ingen økonomiske, administrative eller juridiske konsekvenser

Konsekvenser for fylkets klimamål og FNs bærekraftsmål

Saken oppfyller FNs bærekraftsmål nr. 16 og nr. 10.

Konsekvenser for CRPD

Saken har ingen konsekvenser for CRPD

Fylkesdirektørens vurdering

Fylkeskommunen har tilstrekkelig med interne rutiner til å ivareta at ansattes ytringsfrihet sikres i henhold til lovverket.

Konklusjon/anbefaling

Saken tas til orientering

Vedlegg: