
Leger kan ytre seg mer. Og bør gjøre det

INVITERT KOMMENTAR

VIDAR STRØMME

vidar.stromme@nhri.no

Vidar Strømme er jurist og fagdirektør ved Norges institusjon for menneskerettigheter.

Forfatteren har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir følgende interessekonflikter: Han har mottatt honorar fra Universitetet i Oslo for veiledning og sensur av studenter, royalties fra Universitetsforlaget og Fagbokforlaget, og han har fått dekket reiseutgifter i forbindelse med diverse foredragsvirksomhet.

Ytringsfriheten. Denne lovpriste rettigheten vi smykker oss med, og som bringer Norge til topps i internasjonale rangeringer av pressefrihet i verden. Hvordan står det i praksis til med denne friheten i arbeidslivet?

Mye taler for at ytringsfriheten i norsk arbeidsliv er skrantende.

Ytringsfrihetskommisjonen har uttrykt at arbeidstakere i «urovekkende» grad legger bånd på seg [\(1\)](#). Dette skyldes ikke rettsreglene. Det skyldes praksis og holdninger. I en undersøkelse fra 2021 fant Fafo at opptil 43 % av arbeidstakere opplever at ledelsen begrenser ytringsrommet av omdømmehensyn [\(2\)](#). Det står verre til i offentlig enn i privat sektor, og gjentatte undersøkelser tyder på forverring.

Det er ikke slik det skal være. Vi har en romslig lovfestet ytringsfrihet fordi vi ønsker at ytringsfriheten skal brukes. Som samfunn ønsker vi at ytringsfriheten skal brukes fordi vi har behov for at de som kan mest om en sak, kan fortelle oss andre hvordan det står til. Hvis noe av betydning bør bli bedre, må vi først få vite hva det er.

Leger har en særegen og viktig samfunnsrolle, og det er ofte av interesse for samfunnet for øvrig å vite hva leger som profesjon mener om en sak. Som jurister kan vi bidra med å fortelle legene hvor vid ytringsfriheten er. Det kan

heldigvis gjøres nokså kort fordi ytringsfrihet er et enkelt prinsipp. Enkelheten er en av ytringsfrihetens styrker.

«Leger har en særegen og viktig samfunnsrolle, og det er ofte av interesse for samfunnet for øvrig å vite hva leger som profesjon mener om en sak»

Man skal slippe å tvile på om man skal tørre å ytre seg. Ytringsfriheten er en menneskerettighet beskyttet av Grunnloven. Grunnloven tar som utgangspunkt at alle kan ytre seg om alt, uansett tema eller reaksjoner. Det er begrensningene i ytringsfriheten som må begrunnes. Ytringsfriheten kan bare begrenses når følgende tre vilkår er oppfylt samtidig: Stortinget har vedtatt begrensningen ved lov, begrensningen lar seg forsvare holdt opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, og begrensningen er forholdsmessig. Eksempler på slike begrensninger er taushetsplikt og forbud mot hatefulle ytringer og ærekrenkelseser.

«Det finnes ingen plikt til å slutte lojalt opp om det som arbeidsgiver har bestemt, eller å danse etter ledelsens pipe i ett og alt»

Samtidig må leger, som andre ansatte, forholde seg til den såkalte *lojalitetsplikten* i arbeidsforholdet. Denne plikten er det behov for å avmystifisere. Det finnes ingen plikt til å slutte lojalt opp om det som arbeidsgiver har bestemt, eller å danse etter ledelsens pipe i ett og alt. Tvert imot skal det svært mye til for at en arbeidstaker kan anses for å ha overtrådt en lojalitetsplikt gjennom kritiske ytringer, for eksempel til en avis. I Norge er det særlig Sivilombudet som har trukket opp grensene for hva lojalitetsplikten innebærer. Sivilombudet har behandlet en rekke klager fra offentlig ansatte som har fått reprimander fra ledelsen for kritiske ytringer. Alle klagene er gitt medhold. Mange tror at lojalitetsplikten begrenser ytringsfriheten mer enn det som er tilfelle.

«Mange tror at lojalitetsplikten begrenser ytringsfriheten mer enn det som er tilfelle»

Det er likevel særlig to ting som kan innebære at lojalitetsplikten overtres. Det ene er at man uttrykker seg som om man taler på vegne av sin institusjon, og ikke seg selv. Det andre er at man ytrer ting som faktisk alvorlig skader arbeidsgivers interesser. En oppfatning om at man «ikke går i takt» med arbeidsgiver eller generelt «skader omdømmet» er ikke nok. Sivilombudet har uttrykt at det kreves «påviselig skade» eller «åpenbar risiko for skade» på legitime og saklige interesser før det kan bli tale om brudd på lojalitetsplikten (3). Det skal med andre ord mye til. Det er vanskelig å se for seg at en leges alvorlig mente kritikk av temaer innenfor eget fagfelt kan bli bedømt slik. I hvert fall bør det være overkommelig å unngå. Det kan heller ikke stilles krav om at offentlig kritikk fra en ansatt må gå tjenestevei eller godkjennes av noen. Også dette har Sivilombudet uttalt seg om (4).

Det kan være flere forklaringer på hvorfor leger (og andre) ytrer seg mindre enn det de har lov til. Samfunnet er blitt mer profesjonalisert, og særlig større institusjoner ønsker av omdømmehensyn å fremstå som konfliktfrie og enhetlige. Kommunikasjonsstrategiene overlates til profesjonelle, både med hensyn til utforming og formidling. Enkelte debatter, som endring av sykehuslokalisering, kan framstå svært betente og vanskelige. For noen kan frykt for egen karriere tilsa at de ikke ønsker å bli oppfattet som urokråker. Ulike grunner kan samlet gjøre at man kvier seg for å ytre det man har på hjertet, selv om det oppleves som viktig. Det er forståelig, men beklagelig.

En annen faktor kan være at det i senere år er fokusert mye på reglene om *varsling*, muligens til fortrenghet for kunnskap om den alminnelige ytringsfriheten som alle har. Det må derfor understrekes at alle, også leger, har ytringsfrihet, og det er ikke nødvendig med noen varslingsgrunn for å fremsette den kritikken man måtte ønske.

Uansett er det behov for å bedre legenes opplevelse av *faktisk* ytringsfrihet. Dette krever økt kunnskap om hvor vide de rettslige rammene for ytringer er, en økt erkjennelse av legerollens autonomi og ansvar samt at alle parter i arbeidslivet blir mer oppmerksomme på ytringsfrihetens funksjon og heier fram kritiske ytringer.

Hvis leger ikke kan fortelle oss andre hvordan det står til – hvem skal gjøre det?

REFERENCES

1. NOU 2022: 9. En åpen og opplyst offentlig samtale.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/753af2a75c21435795cd21bc86faeb2d/no/pdfs/nou202220220009000odddpdfs.pdf> Lest 26.6.2024.
2. Trygstad SC, Ødegård AM. Ytringsfrihet i arbeidslivet.
https://www.fafo.no/images/pub/2021/Ytringsfrihet_i_arbeidslivet.pdf Lest 26.6.2024.
3. Sivilombudet. Skriftlig advarsel i arbeidsforhold etter ytring på Facebook.
<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/skriftlig-advarsel-i-arbeidsforhold-etter-ytring-pa-facebook/> Lest 26.6.2024.
4. Sivilombudet. Sak om ansattes ytringsfrihet.
<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/sak-om-ansattes-ytringsfrihet/> Lest 26.6.2024.

Publisert: 21. august 2024. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.24.0363
Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 18. juni 2026.