



# SENTRALT REGELVERK I SKOLESEKTØREN

ADVOKATENE  
AV ADVOKAT VILDE RIISER OG  
ADVOKATFULLMEKTIG RIKKE ROSVOLD

# RAUGLAND

## ADVOKATENE

«Vi tilbyr advokattjenester av høy kvalitet, og legger stor vekt på personlig og hurtig oppfølging av våre kunder. Det er vår målsetting å løse oppdraget på et så lavt konfliktnivå som mulig.»

*-Vidar Raugland-*



**ARBEIDSRETT**



**AVTALERETT**



**FAMILIERETT**



**UTDANNINGSRETT**



**EIENDOMSRETT**



**FOREDRAG OG  
KURS**



# DAGENS OPPLÉGG



## **SKOLENS AKTIVITETSPLIKT**

GENERELT OM AKTIVITETSPLIKTEN OG SPESIELT OM DEN SKJERPEDE AKTIVITETSPLIKTEN



## **ARBEIDSRETT VS. ELEVRETT**

SÆRLIG OM FORHOLDET MELLOM ARBEIDSMILJØLOVEN OG OPPLÆRINGSLOVEN



## **YTRINGSFRIHET OG VARSLINGSREGELVERKET**

YTRINGSFRIHET VS. LOJALITETSPLIKT, REGLENE FOR VARSLING OG FORBUDET MOT GJENGJELDELSE



## **ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT**

ANSVAR OG OPPFØLGING AV SYKE ARBEIDSTAKERE



# PSYKOSOSIALT SKOLEMILJØ

---



## OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-2

Alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.



## OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-3

Skolen skal ha nulltoleranse mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering.

Skolen skal forebygge brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helse, trivsel og læring til elevene.





# AKTIVITETSPLIKT

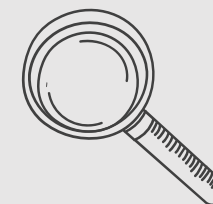
OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-4



**FØLGE MED**



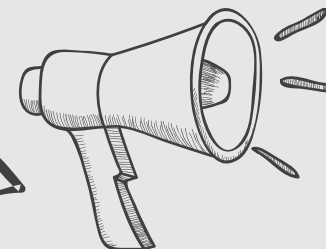
**TILTAK**



**UNDERSØKE**



**GRIPE INN**



**VARSLER**

[www.raugland.no](http://www.raugland.no)





# FØLGE MED



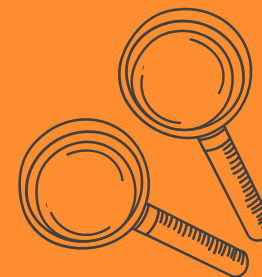
## **PLIKTSUBJEKT**

Alle som arbeider på skolen.



## **FORMÅL**

Fange opp og få kjennskap til elever som ikke har et trygt og godt psykososialt miljø.



## **SKJERPET PLIKT**

Elever med en særskilt sårbarhet, eksempelvis knyttet til religion, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og funksjonsevne.



## **HANDLING**

Årvåkent og aktivt observere elevene, samt legge til rette for deres medvirkning.





# GRYPE INN



## **PLIKTSUBJEKT**

Alle som arbeider på skolen.



## **FORMÅL**

Stoppe en pågående situasjon, som er forholdsvis akutt.



## **FYSISK MAK**

Bruk av fysisk makt er ulovlig. Unntak følger av straffelovens bestemmelser om nødrett og nødverge.



## **OMFANG**

Plikten gjelder inngrep som er mulig å gjennomføre.





# VARSELE



## **PLIKTSUBJEKT**

Alle som arbeider på skolen.



## **HANDLING**

Varsle rektor ved mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt psykososialt skolemiljø. Terskelen for å varsle skal være lav.



## **TIDSPUNKT OG RUTINER**

Konkret vurdering av hvor raskt varsling skal skje. Skolene finner selv egne løsninger og rutiner for varsling.



## **SKJERPET PLIKT**

Rektor skal varsle skoleeier i alvorlige tilfeller eller dersom ansatt er involvert.



## **FORMÅL**

Gi rektor en overordnet oversikt over det psykososiale miljøet og et godt utgangspunkt for å følge opp enkeltsaker.



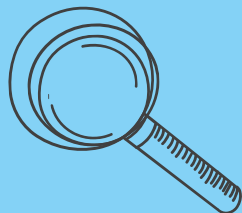


# UNDERSØKE



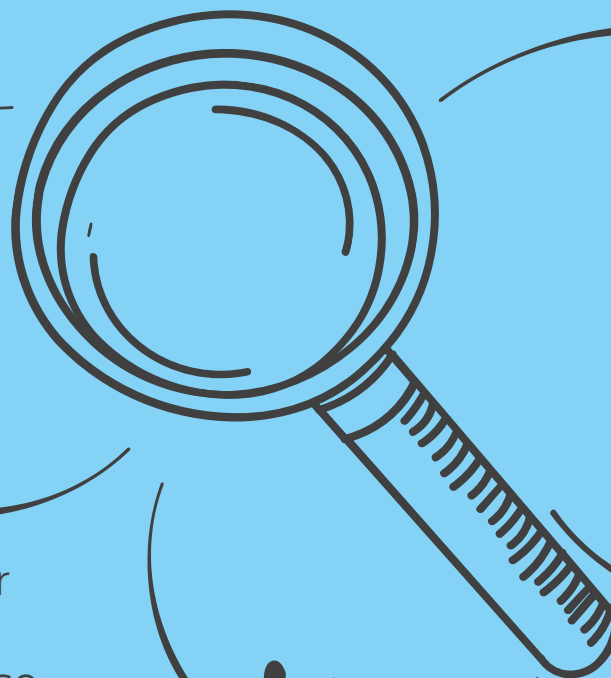
## PLIKTSUBJEKT

Skolen.



## OMFANG

Plikten inntreder ved mistanke eller kjennskap til at miljøet påvirkes negativ. Undersøkelsene skal belyse elevens subjektive opplevelse, fakta om situasjonen og faktorer i miljøet som kan bidra til at eleven ikke har det trygt og godt.



## SKJERPET PLIKT

Skjerpet undersøkelsesplikt i tilfeller hvor en som arbeider på skolen krenker.



## FORMÅL

Få frem fakta om situasjonen, bakgrunnen for vedkommende sin opplevelse og hvilke forhold i omgivelsene som påvirker det psykososiale miljøet.



## TERSKEL

Terskelen for å undersøke skal være lav. Man må blant annet undersøke alle tilfeller der eleven selv sier fra.



# TILTAK



## OMFANG

Skolen har plikt til å sette inn tiltak, følge opp tiltakene, evaluere virkningene og eventuelt legge til eller endre tiltak.



## NÅR SETTE INN TILTAK?

Når eleven selv sier fra eller når en undersøkelse viser at noen ikke har et trygt og godt psykososialt skolemiljø.



## LOVLIGHET

Tiltakene må være lovlig. Legalitetsprinsippet setter grenser for hva skolen kan sette inn av tiltak.



## EGNEDE TILTAK

Skolen må vurdere tiltak på flere nivåer, ut fra hva som er til det beste for eleven i hvert enkelt tilfelle. Individtiltak, gruppetiltak, systemtiltak og helsetiltak.



# SKJERPET AKTIVITETSPLIKT



## REGELVERK

Opplæringsloven § 9 A-5 pålegger en skjerpet aktivitetsplikt i tilfeller hvor ansatte krenker elever.



## HANDLING

Regelverket stiller skjerpede krav til varsling og tempo i undersøkelsen.



## HENSYN

De ansatte skal sikre elevene et trygt og godt psykososialt miljø. Tilfeller hvor ansatte er involvert innebærer et grovt brudd på tilliten til skolen.



## PLIKTSUBJEKT

Alle som arbeider på skolen.





# SUMMEOPPGAVE

---



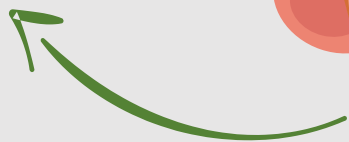
Kan det tenkes at elevene sin rett til et trygt og godt psykososialt skolemiljø etter opplæringsloven svekker de ansattes rettssikkerhet?



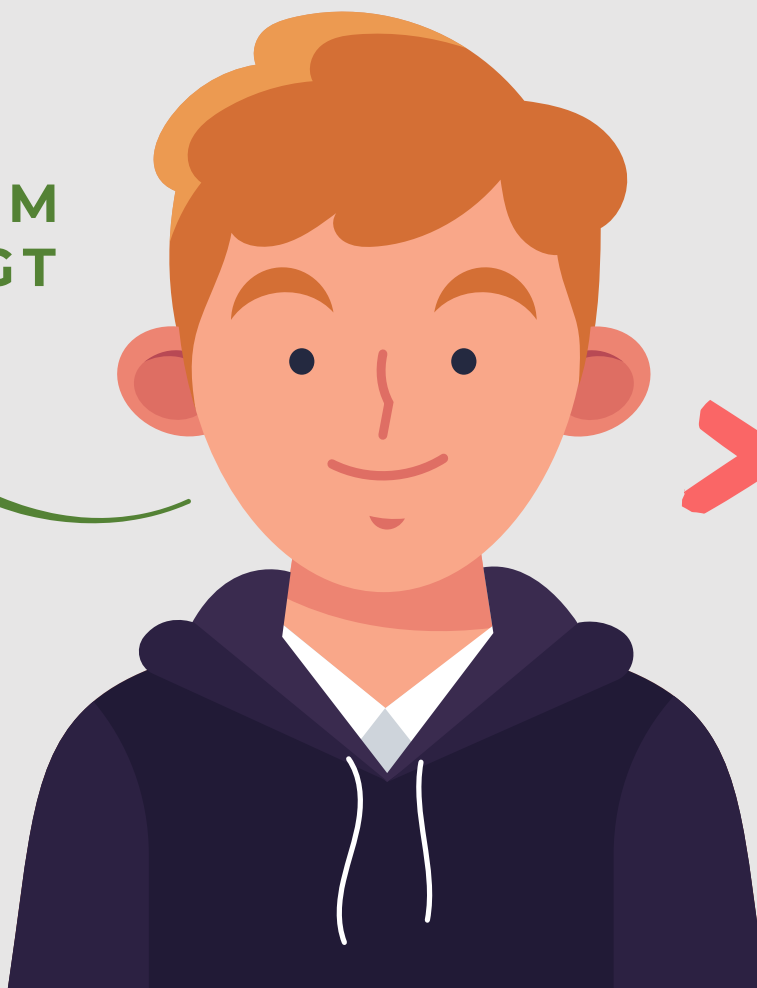
# ELEVENS SUBJEKTIVE OPPLEVELSE



STYRENDE FOR OM  
MILJØET ER TRYGT  
OG GODT



IKKE STYRENDE FOR  
OM DET HAR SKJEDD  
EN KRENKELSE





# ARBEIDSRETT VS. ELEVRETT





# FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ

## ARBEIDSMILJØLOVEN § 1-1



a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet

## ARBEIDSMILJØLOVEN § 4-1 (1)



Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet

## ARBEIDSMILJØLOVEN § 4-3 (4)



Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre





# KRAV TIL SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

ARBEIDSMILJØLOVEN § 3-1



- For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt







# **FORSKRIFT OM UTFØRELSE AV ARBEID KAPITTEL 23A:**

ARBEID SOM KAN MEDFØRE FARE FOR Å BLI  
UTSATT FOR VOLD OG TRUSSEL OM VOLD





# FORSKRIFT OM UTFØRELSE AV ARBEID KAPITTEL 23A:

- Virksomheten skal kartlegge hvilken risiko det er for at arbeidstakeren kan bli utsatt for vold eller trusler. I denne risikovurderingen skal det blant annet tas hensyn til hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstakere kan bli utsatt for vold og trusler, alenearbeid, bemanning, kompetanse, effekten av iverksatte og forebyggende tiltak med mer.
- Arbeidstakerne skal få nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner.
- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om vold og trussel om vold, og hvilke rutiner som er iverksatt for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner.





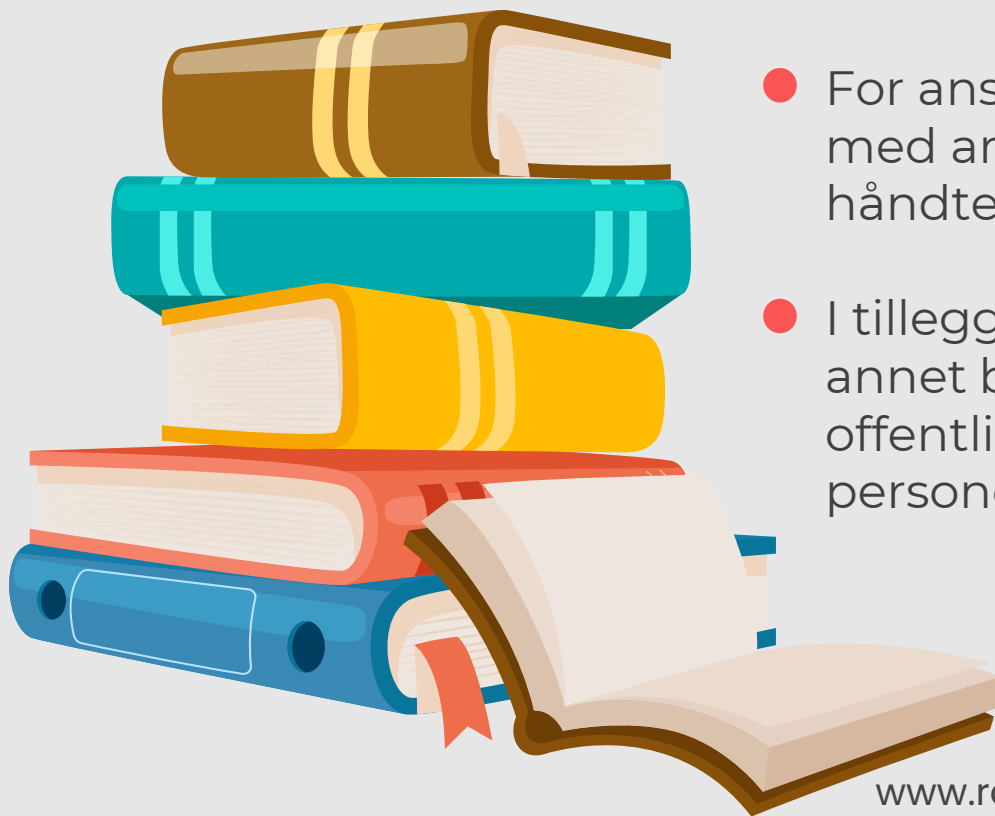
# FORTS. FORSKRIFT OM UTFØRELSE AV ARBEID KAPITTEL 23A:

- Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.
- Virksomheten må gjennomføre tiltak for at risiko for vold og trussel så langt som mulig skal fjernes eller reduseres. Arbeidsgiver skal ta særlig hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen, vedlikehold av for eksempel alarmutstyr, muligheter for tilkalling av hjelp samt bemanning, herunder bruk av alenearbeid.
- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.





# FORHOLDET MELLOM DE ULIKE LOVENE



- Rektor har både et arbeidsgiveransvar og ansvar for å påse at elevene har et trygt og godt psykososialt skolemiljø.
- For ansatte skal saker om skolemiljø håndteres i tråd med arbeidsmiljøloven. For elevene skal slike saker håndteres etter opplæringsloven.
- I tillegg må saksbehandlingen være i tråd med blant annet barnekonvensjonen, Grunnloven, straffeloven, offentlighetsloven, forvaltningsloven og personopplysningsloven.





# FORHOLDET MELLOM DE ULIKE LOVENE



- Utgangspunktet er at alle lover har samme rang. Ved motstrid mellom lover gjelder:
  - Lex superior – Lex posterior – Lex specialis
- Er det motstrid mellom arbeidsmiljøloven og opplæringsloven?
  - Lovene ivaretar ulike interesser og regulerer ulike forhold
  - Retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø står like sterkt som retten til et trygt og godt skolemiljø

# PERSONALSAK



## ARBEIDSRETTLIGE REAKSJONER

- Lovgiver forutsetter at det reageres arbeidsrettslig dersom undersøkelser viser at en ansatt har krenket en elev. Det er et **alvorlig tillitsbrudd** mellom den ansatte og eleven dersom den ansatte krenker.
- Reaksjoner mot en arbeidstaker reguleres av **arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven**.
- Det stilles **strengt krav til undersøkelsene**, jf. forvaltningsloven § 17 og kontradiksjonsprinsippet. Arbeidsgivers ansvar å **sannsynliggjøre** det faktum som en arbeidsrettslig reaksjon bygger på.
- Reaksjon må være **forholdsmessig**.
- Arbeidsrettslige reaksjoner vil typisk være veiledning, advarsel, omplassering eller endringer i oppgaver, oppsigelse, suspensjon eller avskjed.



# PERSONALSAK



## FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

- Møteinnkalling med agenda og anledning til å ha med tillitsperson
- Innsyn i relevante dokumenter
- Reelle samtaler, undersøkelser osv.
- Tillit
- Tid
- Tilbud om støtte, Bedriftshelsetjenesten eller lignende



# PERSONALSAK



## HUSKELISTE

Hvilke undersøkelser er gjort?

- Hvem har man snakket med?
- Hvilke metode er brukt for å undersøke saken?

Hva er kritikkverdig eller krenkende ved den ansattes oppførsel?

Burde/kunne den ansatte ha håndtert situasjonen annerledes?

Bør det reageres arbeidsrettslig og hvordan?

Forholdsmessighet

Opptre med klarhet

Forutsigbarhet og saklighet

Skriftlighet og kontradiksjon





# PERSONALSAK



## TYPISKE SAKSBEHANDLINGSFEIL

- Manglende tilbakemeldinger
- Manglende dokumentasjon
- Manglende oversendelse av referater til arbeidstaker
- Dokumenterte episoder ikke lagt frem for den ansatte
- Manglende begrunnelse



# LE-2021-95617

Saken gjaldt spørsmålet om sakligheten av oppsigelse i arbeidsforholdet begrunnet i lærerens behandling av elevene.

Fra og med høsten 2017 mottok skoleledelsen en rekke klager fra elevene. I august 2020 mottok læreren et forhåndsvarsel som inneholdt en liste med 18 kulepunkter med eksempler fra skoleåret 2019/2020, som etter skolens oppfatning kunne gi grunnlag for oppsigelse. Blant annet;

- I starten av skoleåret viste læreren klassen et bilde av en fitnessdame og stilte spørsmålet «Hvem vil ikke se sånn ut?»
- Elever opplever læreren som nedverdiggende dersom de spør om hjelp
- I plenum har læreren sagt til en elev at «du får ikke 5, ikke 4, ikke 3, men 2 hvis du er heldig»
- Læreren har filmet elevene i forbindelse med en prøvesituasjon, hvor han i filmen tydelig gir uttrykk for at han mener at samtlige elever skulle hatt IOP
- En elev har måttet bytte klasse i gymtimene etter at hun fikk helseplager grunnet redsel for læreren
- Læreren har sagt «Jeg kan ikke lære dere 123 hvis dere er helt avskrudde i hode».
- I e-post til leder har lærer gitt tilbakemelding på at det ikke er hans jobb å ha en god relasjon med alle elever og foreldre
- Elev som har skiftet kjønn til jente fikk følgende kommentar fra læreren da hun ikke ville stå på hodet fordi hun var redd for at t-skjorta skulle skli ned: «Alle vet hva du var»



# LE-2021-95617



Læreren hevdet at **kontradiksjonen** ikke var ivare tatt av skolen

- Lagmannsretten viser til at rektor og inspektør fortløpende **har fortalt læreren om hvilke elever de ulike episodene har omhandlet**. Det kan for øvrig ikke kreves at ledelsen skulle tilrettelagt for at læreren fikk snakke med elevene som hadde klaget.

Læreren hevdet at skoleledelsen ikke gav ham **tilstrekkelig veiledning**, og at det derfor ikke var adgang til å si ham opp

- Lagmannsretten viser til at det er sannsynliggjort at skoleledelsen har forsøkt omfattende veiledningstiltak. **Læreren fremstår som ikke-veiledbar**, fordi han ikke klarer å ta innover seg kritikk og i stedet velger å skyld på elevene, foreldrene og dine kollegaer. «Ytterligere veiledningstiltak anses verken påkrevd eller hensiktsmessig».

Læreren hevdet at dersom hans atferd var så kritikkverdig, burde han fått en **formell, skriftlig advarsel**

- Lagmannsretten viser til at det **ikke er noe absolutt krav** etter arbeidsmiljøloven å motta advarsel. Når en arbeidstaker over tid mottar **gjentatte tilbakemeldinger** om at egen atferd må endres, **uten at dette hjelper**, «blir det av underordnet betydning om han har mottatt en formell advarsel i forkant av oppsigelsen eller ikke».





## LE-2021-95617



Lagmannsretten kommer til at oppsigelsen var saklig begrunnet og viser særlig til at;

«Som lærer har man en **generell plikt til å ivareta elevenes psykososiale miljø**, og denne plikten gjelder **overfor både elever med og uten særskilte behov**. Overfor sårbare elever er det spesielt viktig at lærerens atferd tilpasses. Når det er **As egen atferd som er årsaken til elevenes problemer, opptrer han direkte i strid med formålsparagrafen** i opplæringsloven. I § 1-1 siste ledd fremgår det at «skolen og lærebedrifta skal møte elevane og lærlingane med tillit, respekt og krav og gi dei utfordringar som fremjar danning og lærelyst». **Videre er atferden direkte i strid med § 9 A-2**, hvor det fremgår at «alle elevar har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring». As atferd har bidratt til det motsatte, og hans atferd er potensielt meget skadelig for de elevene som rammes».

«**Hensynet til elevenes ve og vel** må etter lagmannsrettens oppfatning **veie tyngre enn hensynet til A**, ikke minst fordi det ikke var realistisk med noen endring i As atferd. Noe alternativ til oppsigelse fantes ikke, slik situasjonen utartet seg».





# LE-2022-57546



Saken gjaldt spørsmålet om sakligheten av oppsigelse i arbeidsforholdet begrunnet i lærerens arbeidsutførelse og behandling av elevene.



Bakgrunnen for oppsigelsen mottatt mai 2021 var tre skriftlige elevklager mottatt sommeren og høsten 2020 som gjaldt lærerens arbeidsutførelse og opptreden overfor elevene, sammenholdt med noen tidligere hendelser.

## **Undervisningsprestasjon**

- I de tre skriftlige elev-klagene tas det opp at læreren mangler evne til å formidle læring. Det er særlig vist til utydelig kommunikasjon og dårlig struktur i undervisningen for skoleåret 2019/2020.

## **Elevenes krav til et trygt og godt skolemiljø**

- Skoleåret 2009/2010 skal læreren ha tilbudt seg å «behandle» en elev med homofil legning.
- Elev som slet psykisk fortalte dette til læreren skoleåret 2013/2014, og ba samtidig om tilpasset undervisning. Noe tid etter at eleven hadde meddelt læreren disse opplysningene, kom eleven for sent til skolen. Læreren samlet da klassen og fortalte dem at eleven hadde psykiske problemer.
- Skoleåret 2017/2018 benyttet læreren psykodramateknikker som involverte sårbare elever
- Skoleåret 2019/2020 satt læreren opp et rollespill hvor de tre i klassen som var mørkhudet fikk i oppgave å spille dem som ble utsatt for rasisme, og instruerte de øvrige elevene til å komme med rasistiske uttalelser mot dem.





## LE-2022-57546

Lagmannsretten kommer til at oppsigelsen var usaklig og viser særlig til at;

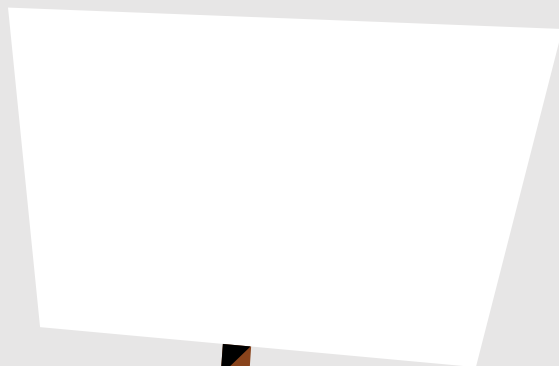
«Selv om hensynet til kontradiksjon er ivaretatt, at den formelle fremgangsmåten er korrekt og at omplassering ble vurdert, finner flertallet at det på noen sentrale punkter **knytter seg svakheter til arbeidsgivers saksbehandling og vurderinger**»;

- Arbeidsgiver tok ikke tilstrekkelig hensyn til lærerens arbeidsutførelse forut for elevklagene av 2020.
- Læreren ble ikke gitt reell veiledning.
- Arbeidsgiver har lagt for stor vekt på tidligere pliktbrudd fra lærerens side.
- Flere av hendelsene var godt kjent for skolens ledelse. Fåfall av klagene fra elevene ble kommunisert videre til læreren og hun fikk heller ikke tilrettevisning for å korrigere egen arbeidsutførelse.
- Arbeidsgiver skulle reagert vesentlig raskere på slik kritikkverdig oppførsel.

«Ved avveiningen av partenes interesser er det et poeng at A hadde vært **ansatt i mange år uten at skolen har hatt noe å utsette på hennes arbeidsutførelse**, jf. HR-2005-649-A avsnitt 59. I tillegg kommer at A, ut fra alder og utdannelse, sannsynligvis vil ha **problemer med å skaffe seg annet arbeid**, jf. HR-1992-128-B. A er i dag 63 år gammel. Ved den samlede vurdering legger flertallet det vekt at fylkeskommunen er en **stor arbeidsgiver med gode muligheter til å finne egnende arbeidsoppgaver** for A»



# YTRINGSFRIHET OG VARSLINGSREGELVERKET

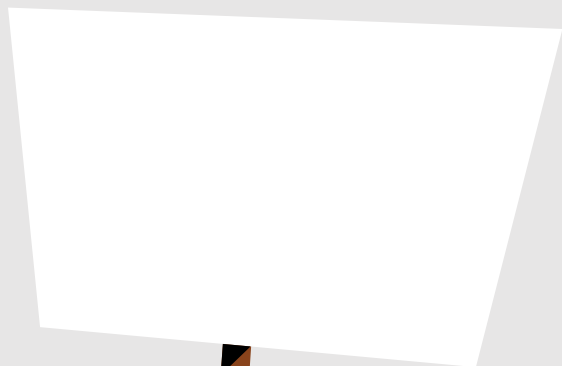


# YTRINGSFRIHETEN

Utgangspunkt: Ytringsfrihet

En grunnleggende menneskerettighet,  
jf. Grunnloven § 100, EMK art. 10 og FN art. 19.





## YTRINGSFRIHETEN

- Forutsetning for medbestemmelse i samfunnet og i det politiske liv, men også på arbeidsplassen
- Omfatter uttalelser i alle medier



## BEGRENSNINGER I YTRINGS- FRIHETEN

- Ytringsfriheten gjelder bare ytringer på egne vegne
- Lovbestemte unntak fra ytringsfriheten
- Ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold



# LOJALITETSPLIKT I ARBEIDSFORHOLD



## ARBEIDSTAKERS OPPTREDEN

Ansatte skal opptre på en måte som ivaretar skolens interesser, jf. Rt-1990-607 og HR-2021-605-A.



## LOJALITETSPLIKTENS INNHOLD

Pliktens **negative** side: avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser.

Pliktens **positive** side: utføre handlinger som ivaretar arbeidsgivers interesser.



## LOJALITETSPLIKTE vs. YTRINGSFRIHETEN

Lojalitetsplikten kan i noen tilfeller begrense arbeidstakers ytringsfrihet

- Retten til å varsle er en slags modifikasjon av lojalitetsplikten
- Fremgangsmåten ved varsling må likevel ivareta lojalitetsplikten



## LOJALITETSPLIKT VS. YTRINGSFRIHET

For at ytringen skal være et brudd på lojalitetsplikten, må ytringen medføre en **åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser**

jf. blant annet SOM 2014/91



## VARSLING

- Arbeidsmiljølovens formål er bl.a. «å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten», jf. § 1-1
- Varslingsreglene – si ifra uten straff eller negative reaksjoner
- Varsling har verdi – hindre og forebygge kritikkverdige forhold



# VARSLINGSREGELVERKET

- Aml. § 2 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold
- Aml. § 2 A-2 Fremgangsmåte ved varsling
- Aml. § 2 A-3 Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling
- Aml. § 2 A-4 Forbud mot gjengjeldelse
- Aml. § 2 A-5 Oppreisning og erstatning ved gjengjeldelse
- Aml. § 2 A-6 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
- Aml. § 2 A-7 Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet
- Aml. § 2 A-8 Diskrimineringsnemnda



## HVA ER VARSLING?

«Arbeidstaker» sier ifra om et «kritikkverdig forhold» på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet).



## KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Forhold i strid med:

- Lover og regler (rettsregler)
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet





## KRITIKKVERDIGE FORHOLD

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten



# HVA ER IKKE KRITIKKVERDIGE FORHOLD?



## Grunnloven § 100





## EGET ARBEIDSFORHOLD

Ikke varsling:

- Klage på eget arbeidsforhold: misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, personalkonflikter, kjemi, ikke optimal ledelse

Varsling

- Ulovlig, utilbørlig/uetisk atferd: trakassering (brudd på arbeidsmiljøloven)



## EGET ARBEIDSFORHOLD

«Bare» klage på eget arbeidsforhold eller varsel om brudd på lov?

Konkret vurdering:

- Varsler man om noe i strid med lov?
- Har forholdet allmenn interesse?
  - Stor arbeidsmengde og belastning: uforsvarlig arbeidsmiljø?
  - Personalkonflikter – trakassering?
  - Destruktiv/ikke optimal ledelse?



## FAGLIG UENIGHET

Ikke varsling:

- Faglig uenighet: arbeidsgivers prioriteringer, strategier eller taktiske valg

Varsling:

- Ulovlig: i strid med rettigheter etter opplæringsloven



## FAGLIG UENIGHET

«Bare» faglig uenighet eller varsel om brudd på lov?

Konkret vurdering:

- Gjelder den faglige uenigheten noe som kan være i strid med lov?
  - Bemanningssituasjonen: først faglig uenighet, men så: fare for det lovpålagte tilbudet?



## FREMGANGSMÅTE VED VARSLING

- Viktig del av lojalitetsplikten
- Intern varsling – alltid lov!
  - Til arbeidsgiver
  - I samsvar med virksomhetens rutiner
  - I samsvar med varslingsplikt
  - Via verneombud, tillitsvalgt eller advokat
- Ekstern varsling
  - Offentlig myndighet – alltid lov!



## FREMGANGSMÅTE VED VARSLING

- Ekstern varsling til media eller offentligheten:
  - Aktsom god tro om innholdet i varselet
  - Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
  - Arbeidstaker har først varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig





## ARBEIDSGIVERS PLIKT VED VARSLING

Arbeidsmiljøloven § 2 A-3 fastsetter at arbeidsgiver skal:

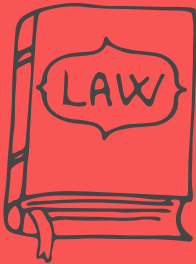
- sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt
- påse at varsler har «fullt forsvarlig arbeidsmiljø»
- hvis nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse



## PLIKTEN TIL Å UNDERSØKE

Arbeidsgiver skal lete etter «fakta» – er forholdet kritikkverdig eller ikke?

- Ytringer om ledelse, personkonflikter,
- grunnbemanning – egner seg ikke for varslingsinstituttet? Faglig uenighet – egner seg ikke for varslingsinstituttet?
- Vår påstand: Lite egnet for «mellomløsninger»?



## **FORBUD MOT GJENGJELDELSE, ARBEIDSMILJØLOVEN § 2 A-4**

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2, er forbudt

- Varselet om kritikkverdige forhold
- Varslet i tråd med reglene for fremgangsmåte

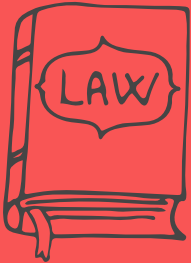
Delt bevisbyrde



## HVA ER GJENGJELDELSE?

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

- Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- Advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- Suspensjon, oppsigelse eller avskjed



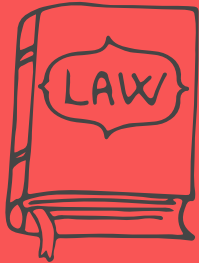
## GJENGJELDELSE – KRAV TIL ÅRSAKSSAMMENHENG

Faller handlingen innenfor lovens gjengjeldelsesforbud?

- Kan denne handlingen etter sin art være gjengjeldelse?
- Selv om handlingen etter sin art kan være gjengjeldelse, er det grunn til å tro at handlinger er gjengjeldelse for varslingen?

Handlingen må ha **årsakssammenheng** med varslingen for å karakteriseres som gjengjeldelse.





## GJENGJELDSE VS. STYRINGSRETT

Styringsrett: Retten til å lede, fordele, kontrollere og organisere arbeidet

Handlinger som er foretatt innenfor styringsrettens grenser, er i **utgangspunktet lovlige handlinger**.

Etter at det særskilte varslingsvernet er utløst, etableres imidlertid en ekstraordinær situasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor arbeidsgiver løpende plikter å sikre arbeidstaker et reelt varselvern.



## **KONSEKVENSER AV GJENGJELDELSE, ARBEIDSMILJØLOVEN § 2 A-5**

Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.

Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.



## **LG-2015-16252**

- Spesialpedagog og tillitsvalgt varslet om at omorganiseringer ved skolen hun jobbet på ikke var drøftet med henne som tillitsvalgt
  - Kalt inn på teppet
- Varslet om brudd på opplæringsloven i forbindelse med et julearrangement
  - Ble presset ut av stillingen
- Konklusjon: lovlig varsling, ikke gjengjeldelse
  - Manglende årsakssammenheng





## LA-2009-57115

- Arbeidstaker varslet om trakasserende lederstil fra en av sine overordnede
  - Utestengt fra videre vikariat i bofellesskapene og strøket fra turnuslister
  - Da arbeidstaker senere var i ferd med å inngå en midlertidig ansettelse ved voksenopplæringen og barnevernet, ble også denne prosessen raskt avviklet fra kommunens side
- Konklusjon: ulovlig gjengjeldelse



# ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT

ANSVAR OG OPPFØLGING AV SYKE ARBEIDSTAKERE



I LØPET AV 12 MÅNEDER VIL RUNDT 16-22% AV DEN  
VOKSNE BEFOLKNINGEN HA EN PSYKISK LIDELSE,  
IFØLGE FOLKEHELSEINSTITUTTET.

DE VANLIGSTE PSYKISKE LIDELSENE BLANT VOKSNE ER  
ANGSTLIDELSER, DEPRESJON OG RUSMISBRUK.



“DET LØNNER SEG IKKE Å VÆRE  
ÅPNE OM PSYKISKE PLAGER NÅR  
MAN SØKER JOBB, SELV OM  
ARBEIDSGIVERE ANTAKELIG  
FORETREKKER AT MAN ER DET”

– VEGAR BJØRNSHAGEN VED  
VELFERDSFORSKNINGSINSTITUT  
TET NOVA, OSLOMET



**Målet** er å gi dere innsikt i **jussen** der det oppstår **sykdom i arbeidslivet**

- Tilsetting
- Tilrettelegging i arbeidsforholdet
- Oppsigelse
- Gjennomgå ny rettspraksis



## STEG 1

Hvilke regler er viktige å kjenne til i forbindelse med sykdom og tilsetting?



## TILSETTING

- Forbud for arbeidsgiver om å be om helseopplysninger som ikke er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgavene som knytter seg til stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 9-3.
- Forbud for arbeidsgiver mot å innhente opplysninger om en søker funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 30.



## DISKRIMINERINGSVERN VED FUNKSJONSNEDSETTELSE

- «Diskriminering» = forskjellsbehandling som har til formål eller virkning at en person eller en gruppe av personer stilles dårligere enn andre.
- Det er forbud å diskriminere på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, **funksjonsnedsettelse**, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6.
- Lovgivningen er **ufravikelig** og gjelder **alle sider av et arbeidsforhold**. Formålet er å sikre at personer med funksjonsnedsettelser kan delta i arbeidslivet på lik linje med andre.





## HVA BETYR BEGREPET “FUNKSJONSNEDSETTELSE”?

- Begrepet omfatter både fysiske og psykiske lidelser, for eksempel depresjon og bipolar lidelse.
- Ikke krav til varighet eller alvorlighet.
- Avgrenses mot forbigående og bagatellmessige forhold.
- Årsaken til funksjonsnedsettelsen har ikke betydning
  - Tilstander som er forårsaket av individets egen atferd omfattes, eksempelvis hvis rusavhengighet, overvekt eller utseendemessige forhold medfører en funksjonsnedsettelse.



## DIN-2018-413

**Faktum:** Ansettelsesprosess der klageren (IT-ingeniør) hadde 50 % arbeidsevne og søkte på en 100% fast stilling. Han ble ikke innkalt til intervju, fordi arbeidsgiver vurderte at han ikke var kvalifisert for stillingen siden han ikke kunne jobbe 100%.

**Spørsmål:** Om det ville utgjøre en «uforholdsmessig byrde» for arbeidsgiver å tilrettelegge for at klager hadde en arbeidsevne på 50%.

**Konklusjon:** Diskriminering

- Arbeidsgiver oppfordret i utlysningsteksten kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av bl.a. funksjonsevne – viste til handlingsplan for likestilling og mangfold.
- Nemnda vektla at arbeidsgiver var ressurssterk, og at det ikke ville medføre uforholdsmessig store kostnader for dem å tilrettelegge.
- Det skal mye til for at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt kan anses som en uforholdsmessig byrde.
- Videre mente nemnda at arbeidsgivers anførte behov om stabilitet kunne løses ved å lyse ut to 50% stillinger.



## STEG 2

Hvilke regler er viktige å kjenne til når en arbeidstaker er i et ansettelsesforhold og opplever psykiske belastninger/sykdom?





## KRAV TIL ARBEIDSMILJØET



### ARBEIDSMILJØLOVEN § 1-1

Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en **helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon**, som gir **full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger**, med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.



### ARBEIDSMILJØLOVEN § 4-1 FØRSTE OG ANNET LEDD

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være **fullt forsvarlig** ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdom. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for **uheldige fysiske eller psykiske belastninger** og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.



## KRAV TIL ARBEIDSMILJØET



### ARBEIDSMILJØLOVEN § 4-3

Bestemmelsen setter krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Blant annet skal ikke arbeidstaker utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Videre skal arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.



### ARBEIDSMILJØLOVEN § 4-4

Bestemmelsens stiller krav til et fullt forsvarlig fysisk arbeidsmiljø.





## ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT



**ARBEIDSMILJØLOVEN: GENERELLE OG SPESIELLE  
TILRETTELEGGINGSKRAV**



**LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN: INDIVIDUELL  
TILRETTELEGGING VED FUNKSJONSNEDSETTELSE**





## ARBEIDSMILJØLOVENS TILRETTELEGGINGSKRAV

### GENERELLE TILRETTELEGGINGSKRAV, AML. § 4-2

- I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet **organiseres og tilrettelegges** under hensyn til den enkelte arbeidstakers **arbeidsevne**, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 første ledd bokstav b.
- Formål: Tydeliggjøre og styrke arbeidsgivers plikt til å involvere arbeidstakerne og understreke at arbeidsgiver må ta individuelle hensyn.



## ARBEIDSMILJØLOVENS TILRETTELEGGINGSKRAV

### SPESIELLE TILRETTELEGGINGSKRAV, AML § 4-6

- Hvis en arbeidstaker har fått **redusert arbeidsevne** som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., **skal arbeidsgiver, så langt det er mulig**, iverksette **nødvendige tiltak** for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l., jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.
- Formål: Få sykemeldte arbeidstakere tilbake i arbeid.





## ARBEIDSMILJØLOVENS TILRETTELEGGINGSKRAV

### SPESIELLE TILRETTELEGGINGSKRAV, AML § 4-6

- Gjelder når arbeidstaker **underveis** i arbeidsforholdet får **redusert arbeidsevne** som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.
  - Gjelder uavhengig av om endringen i helsetilstanden har sammenheng med arbeidsforholdene eller ikke
- Modifikasjon av plikten: Gjelder **«så langt det er mulig»**
  - Vidtrekkende plikt, men ikke absolutt
  - Helhetsvurdering: avveining av virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold
  - Skal tolkes strengt
- Trenger ikke være en funksjonsnedsettelse, men for eksempel forbigående sykdom med tilretteleggingsbehov
  - Ikke-diskrimineringsperspektivet ivaretas av likestillings- og diskrimineringsloven som bruker «funksjonsnedsettelse» som begrep i relasjon til den individuelle tilretteleggingsplikten





## LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS TILRETTELEGGINGSKRAV

### RETTE TIL INDIVIDUELL TILRETTELEGGING, LDL. § 22

- Arbeidstaker med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for at vedkommende skal kunne beholde arbeid, samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22.
- Formål: sikre at personer med funksjonsnedsettelse har like muligheter som andre.
- Må foretas **konkret vurdering** av hva som er hensiktsmessige tiltak
  - Tilrettelegging av ulik art: organisatorisk art, fysisk art og psykososial art.



## LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS TILRETTELEGGINGSKRAV

### RETTE TIL INDIVIDUELL TILRETTELEGGING, LDL. § 22

- Avgrensning: Tilretteleggingen må ikke innebære en **«uforholdsmessig byrde»**
  - Sikkerhetsventil som ikke må tolkes vidt, jf. forarbeidene
  - Særlig relevante momenter i vurderingen:
    - Tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
    - Kostnadene ved tilretteleggingen
    - Virksomhetens ressurser
  - Det skal ikke foretas en tradisjonell «kostnad-nytte vurdering»
- Brudd på retten til individuell tilrettelegging utgjør diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 12.



## ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNINGSPLIKT

**Ideelt:** Tilrettelegging skjer ved **samarbeid**.

Arbeidstaker har en **lovfestet medvirkningsplikt**.

Hva går arbeidstakers plikt ut på?

- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved fravær
- Delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver
- Informere arbeidsgiver om egen arbeids- og funksjonsevne, dvs. gi opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre

**NB!** Ikke plikt til å informere om egen diagnose





## ULIKE MENNESKER – ULIKE REAKSJONER!

- Vi bør bidra til at arbeidstaker får et **konstruktivt samarbeid** med sin arbeidsgiver
- Hvilken betydning får arbeidstakers symptomer for arbeidssituasjonen?
- Hvordan kan man løse disse utfordringene?
- Er det behov for å tilkalle ekstern hjelp?



## TILRETTELEGGING I PRAKSIS

<b>EKSEMPLER PÅ VANSKER</b>	KONSENTRASJONS- OG HUKOMMELSES- VANSKER	REDUSERT UTHOLDENHET	TRIVSEL/ INTEGRERING
VANSKER MED OPPMERKSOMHET SAMT KORRIGERING AV EGNE FEIL	REDUSERT TEMPO	VARIERENDE FREMMØTE OG STABILITET	REDUSERT INNSIKT
EVNE TIL SAMARBEID	VÆREMÅTE/ ATFERD	NEDSATT SELVSTENDIGHET	REDUSERT UTHOLDENHET

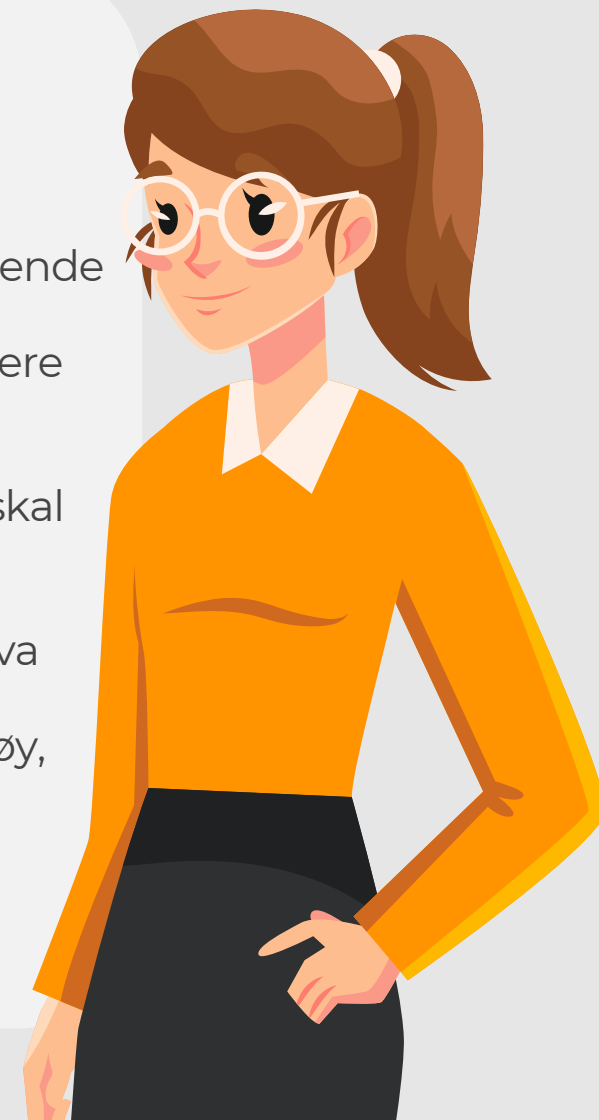




## TILRETTELEGGING I PRAKSIS

### MULIGE TILRETTELEGGINGSTILTAK

- Skriftlige støttesystemer (dagsplaner, ukeplaner, tidsplaner, sjekklister etc.)
- Klar ansvarsfordeling
- Informere arbeidsgiver og kollegaer som jobber nært vedkommende om hvordan vanskene utarter seg på jobb
- Unngå tidspress og stress, ha tidsrammer som hjelp til å organisere tidsbruk
- Arbeide redusert (gradert sykemelding)
- Tydelig skriftlig dokumentasjon på hvordan arbeidsoppgavene skal utføres
- Begrense sosiale krav og personkontakter
- Forberede møter gjennom en klar skriftlig struktur og plan for hva som skal tas opp/drøftes
- Skjerming mot faktorer som utløser tretthet, for eksempel støy, lysforhold, skjermarbeid eller å måtte forholde seg til mange mennesker
- Bytte til en stilling med mindre ansvar (midlertidig eller permanent)





## NAV

NAV hjelpemiddelsentralen og tilbudet "Sees i morgen"



## AKAN

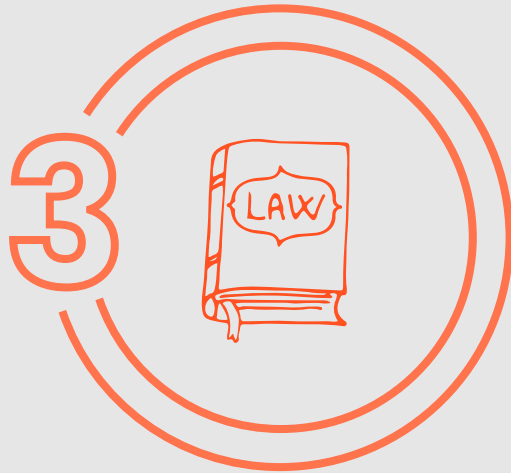
Kursvirksomhet, veiledningstelefon og AKAN-avtaler



## MENTAL HELSE

Arbeidslivstelefonen





### STEG 3

Hvilke regler er viktige å kjenne til hvis arbeidsgiver vurderer oppsigelse av en ansatt på grunn av sykefravær?



# SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN: SYKDOM

## ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-8

Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av **ulykke eller sykdom** kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefravær dersom ikke annet gjøres **overveiende sannsynlig**.



# SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN: SYKDOM



## ETTER VERNEPERIODEN: ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-7

Relevante momenter i saklighetsvurderingen:

- Er saksbehandlingsreglene fulgt?
- Er det gode utsikter til bedring innen kort tid?
- I hvilken grad påfører sykefraværet ulemper for virksomheten?
- I hvilken grad vil sykefraværet skape ulemper for andre ansatte?
- I hvilken grad har arbeidsgiver lagt til rette for at den ansatte kan være i jobb?





# SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN: SYKDOM



## VIKTIG DOKUMENTASJON I SLIKE SAKER:

- Arbeidsavtalen
- Oppfølgingsplan
- Oversikt over sykefraværet
- Sykemeldinger
- Legeerklæring
- Referat fra dialogmøter og øvrige referat der det står noe om tilretteleggingen
- Referat fra medarbeidersamtaler
- Referat fra § 15-1 møte



# PRAKSIS FRA DOMSTOLEN

OPPSIGELSESSAKER PÅ GRUNN AV SYKEFRAVÆR





# HR-2022-390-A



**Tema:** Gyldigheten av oppsigelse der oppsigelsesgrunnen var arbeidstakers varige reduserte arbeidsevne.



**Faktum:** Oppsigelse av arbeidstaker i Widerøe etter at det var klarlagt at hans arbeidsevne var varig redusert med 50 prosent. Det var forgjeves gjennomført tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6 med sikte på å få ham tilbake i full stilling.

**Spørsmål:** Hadde Widerøe oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6? Hadde Widerøe oppfylt kravene til de vurderingene og den saksbehandlingen som må foretas før det treffes beslutning om oppsigelse?



**Konklusjon:** Gyldig oppsigelse. Det var hverken grunnlag for å hevde at Widerøe hadde brutt tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6, eller at oppsigelsen bygget på mangelfull saksbehandling.

- Widerøe hadde over flere år strukket seg svært langt for å ivareta arbeidstakerens tilretteleggingsbehov.
- Plikten til å iverksette tiltak av hensyn til arbeidstakeren «så langt det er mulig» omfatter ikke nødvendigvis en plikt til å opprette en ny, halv stilling. Med mindre det foreligger «vektige grunner». Beror på en «konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering».
- Ved prøvingen av om en oppsigelse er saklig, vil domstolen ikke være bundet av dokumentasjonen som forelå på oppsigelsestidspunktet. Grunnlaget for oppsigelsen vil også kunne belyses gjennom parts- og vitneforklaringer.

