

Når arbeidstaker ikke strekker til

Anne Synnøve Nilsen og Eva Steinfeld

Utdanningsforbundet Vestland

Oktober 2023

Tematikk

- Arbeidsgivers styringsrett
- Mangelfull arbeidsprestasjon...
- Reaksjoner – gode prosesser
- Helse
- Tilrettelegging
- Omplussing
- Oppsigelse?

Roller i personalsaker

- medlem – arbeidsplassstillitsvalgt – hovedtillitsvalgt/ lokallaget – fylkeslaget – sentrallet
- Det er medlemmet som er part i saken, ikke den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk, og skal, i samråd med medlemmet, medvirke til å foreslå løsninger som arbeidsgiver må vurdere å iverksette for å løse konflikten.
- Håndbok i personalsakarbeid



Introduksjon

- Lærer Marte Kirkerud, ansatt i 100% stilling.
- Kontaktlærer i 4. klasse med ansvar for utfordrende klasse, med kjent adferdsproblematikk.
- 17 års erfaring.
- Marte har hatt redusert stilling over flere år pga behov for mer tid til små barn. Hun har også helseutfordringer. Nå når barna er blitt større ønsker hun å øke opp til 100% stilling igjen.

Hendelser

- I september, oktober og november var det hendelser der Marte hadde vært fysisk med elever.
- Hun hadde tatt hardt i armen til en elev som nektet å legge ned matpakken sin i timen.
- Hun hadde tatt tak i armen til en elev for å stoppe han, eleven falt og fikk vondt i foten.
- Hun hadde tatt hardt i armen til en elev, for å få eleven til å legge bort mobiltelefonen.

Innkalling til møte

På vei til undervisning treffer Marte rektor i gangen.

Rektor stopper Marte og sier at hun har fått henvendelser fra foreldre og ber henne stikke innom kontoret i en pause.

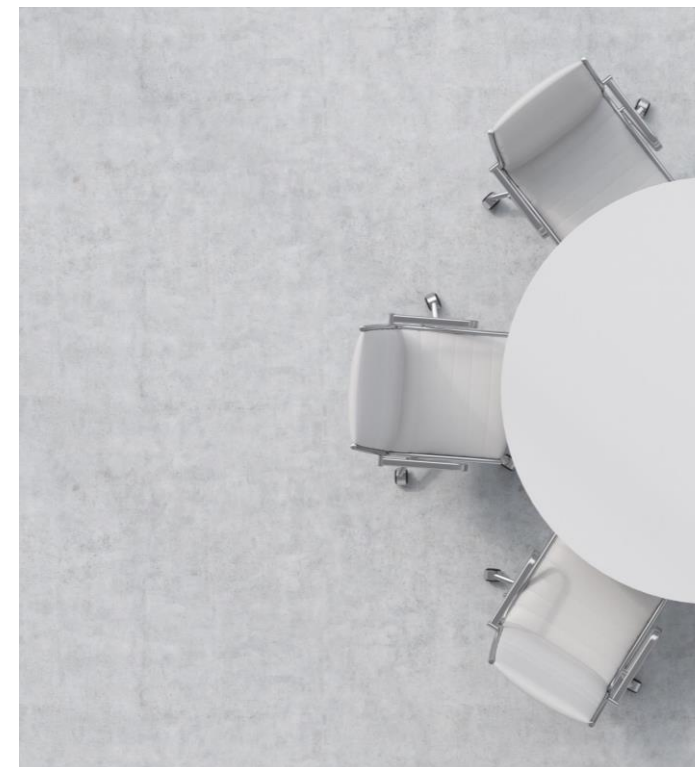
Marte møter på rektors kontor etter undervisningstid samme dag. Hun har ingen med seg i møtet, og vet ikke mer enn det rektor sa i gangen.

I møtet med rektor

- Rektor forteller at Marte blir fritatt for arbeidsplikt og det ble bestemt at hun ikke skulle tilbake som kontaktlærer
- Hva nå?

Innkalling til møte

- Ikke noe formelt krav i forvaltningsloven om skriftlig møteinnkalling, men av «notoritetshensyn» bør innkalling til møte være skriftlig
- Det bør fremgå hva som er **tema for møtet**
- Arbeidsgiver fastsetter i kraft av styringsretten når møtet skal avholdes – ingen krav til bestemt varslingsfrist
- Arbeidstaker har rett til å ha med seg tillitsvalgt, advokat eller annen myndig person, jf fvl § 12
- Arbeidsgiver skal opplyse om retten til å ha med seg bistand, jf fvl § 11



Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers myndighet til:

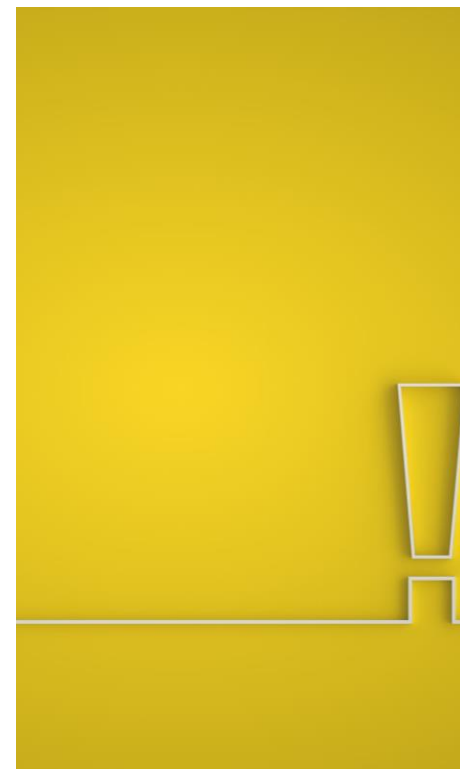
- Å lede
- Organisere
- Fordele
- Kontrollere arbeidet

Leders myndighet til å treffe «ensidige» beslutninger som arbeidstaker må avfinne seg med

- Konkret å bestemme HVA arbeidstaker skal gjøre, HVORDAN det skal gjøres, NÅR det skal gjøres, HVOR det skal gjøres dvs treffe de beslutninger som PÅVIRKER arbeidsprestasjonen

Styringsrett og styringsplikt

- Arbeidstakeren har krav på **tilbakemelding** dersom arbeidsgivers forventninger ikke innfris
- Arbeidsgiver bør stille **KONKRETISERTE KRAV** som grunnlag for forventet endring



Problemstillinger

Kunne dette vært
håndtert anderledes?

Fritatt fra arbeidsplikt?
Er arbeidstaker
suspendert?





Suspensjon

- Suspensjon innebærer at arbeidstaker blir midlertidig utestengt fra arbeidsplassen i påvente av nærmere undersøkelse av grunnlaget for avskjed
- Arbeidsforholdet består med lønnsplikt i suspensjontiden
- Mindre «inngripende tiltak» skal vurderes

Suspensjon



- § 15-13. *Suspensjon*
- (1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.
- (2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.
- (3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.
- (4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer.

Nytt møte – og ny utvikling

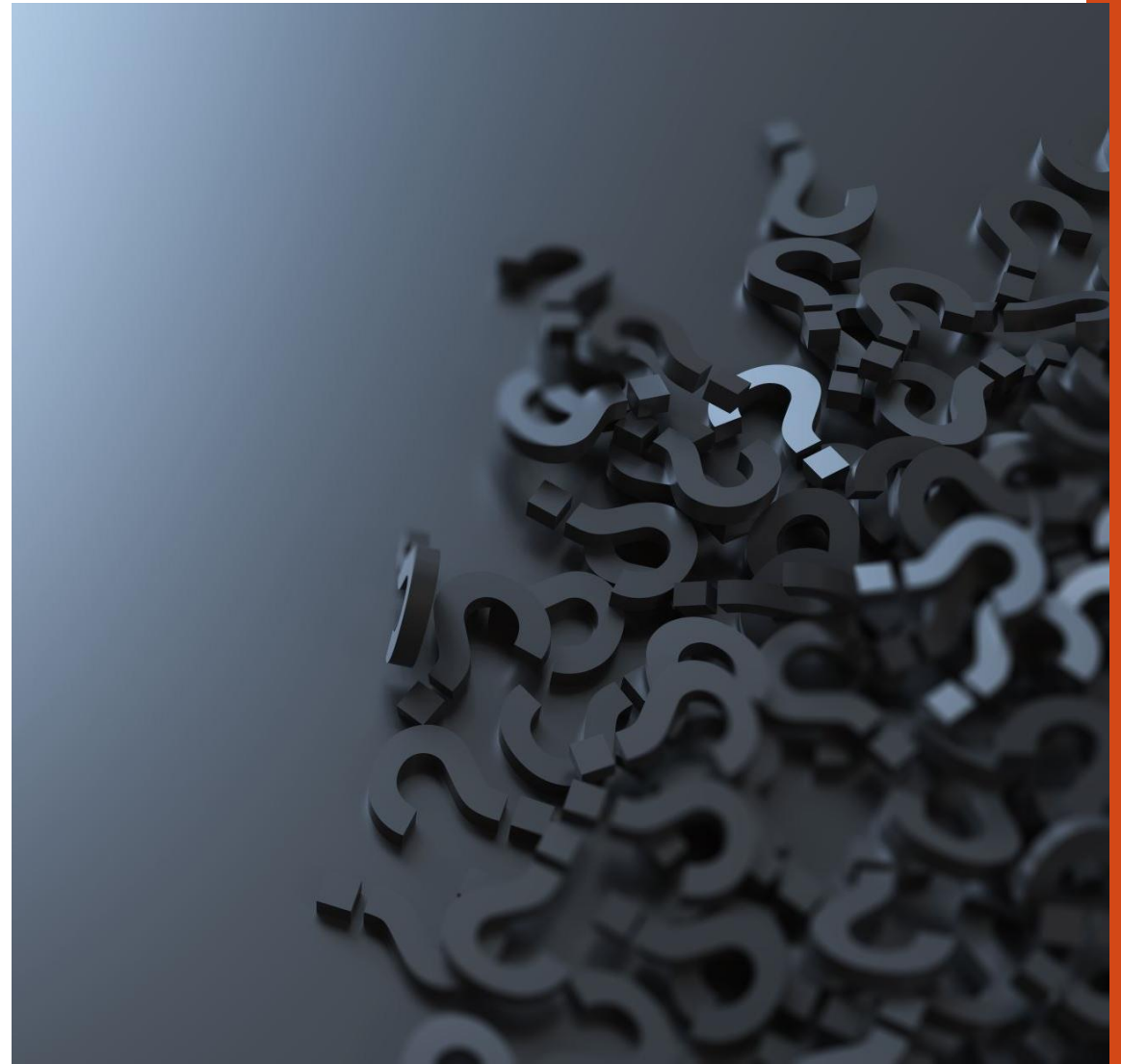
- Marte får en formell innkalling til møte, og har med seg en tillitsvalgt

Konklusjonen i møtet er:

- Marte ble satt til å undervise i 2. klasse og fikk også beskjed om at hun ville få en skriftlig advarsel.
- Marte fikk advarsel for de tre hendelsene. På slutten av advarselen sto følgende: *"Marte Kirkerud blir gitt en skriftlig advarsel. Dersom forholdene som advarselen bygger på gjentar seg, kan dette få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Advarselen blir lagt i personalmappen"*.

Innkalling til møte

- Arbeidstakeren har krav på å bli gjort kjent med «anklager» som er rettet mot seg, jf det **«kontradiktoriske prinsipp»**, fvl § 17
- Arbeidstaker har rett til innsyn og til å få kopi av klager, eller andre dokumenter som er å anse som **«dokument i saken»**, jf fvl § 18
- «Logger» og rapporter som i utgangspunktet kan være «interne dokumenter» kan bli «dokument i saken»



I et møte

- Arbeidsgiver har bevisbyrden for en advarsel eller tilrettevisning bygger på riktig faktisk grunnlag
- Klarlegg faktum – finn ut «**hva som har skjedd**»
- Innkall til «**avklaringsmøte**»
- «Formålet med dette møtet er å finne hva som har skjedd, du skal få god anledning til å komme med din versjon – arbeidsgiver vil ETTER møtet, ta stilling til hva som eventuelt skal skje videre»





Formelle sanksjoner

- En advarsel vil inneholde trussel om oppsigelse eller avskjed («blått lys»)
- En tilrettevisning vil være en «oppklaring av arbeidsplikten»
- Muntlig advarsel vil av notoritetshensyn måtte nedfelles i et møtereferat
- Tilrettevisning, muntlig og skriftlig advarsel er ikke regulert i lov, men kan ha hjemmel i **arbeidsgivers styringsrett**
- Og så?

Forventningsavtaler

- Arbeidsgiver har et ansvar for å ikke eskalere en uregelmessighet til en konflikt
- Poenget er ikke først og fremst å få mest mulig i en personalmappe, men å få vedkommende til å endre adferd
- Hva er avstanden mellom «forventning og prestasjon»?
- «Forventningsavtale»



Referat

- Marte får referat etter møte.
- Referatet er på seks sider.
- Referenten har prøvd å gjengi alt som er sagt.
- Marte mener at hennes synspunkter ikke er kommet godt nok fram, og at referenten har beskrevet henne som om referenten har tatt side.
- Den tillitsvalgte reagerer også på referatet.

Hva nå?



Referat

- Et møtereferat skal gjenspeile den «**meningsutveksling**» som har funnet sted i møtet
- Dersom det er helt motsatte syn på sakens fakta, kan synspunktene gjengis separat
- Et møtereferat skal ikke være en «forhandlingssak» - , men det bør åpnes for å skrive et «vedlegg» til referatet
- Bør være kortfattet, og skrevet i et nøytralt språk.
- Husk: veien videre

Fra Arbeidstilsynet

[Personalsaker \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/personalsaker)

Møtereferater skal være skriftlige og inneholde:

- tid og sted for møtet
- deltakere og deres rolle/funksjon
- hensikten med møtet
- hva det ble enighet om, hva som fortsatt er uavklart og hva det er uenighet om
- videre oppfølging i saken eller eventuelt avslutning av saken
- unngå lange saksutredninger med partenes synspunkter, det gir ofte grunnlag for nye personkonflikter.
- deltakerne i møtet bør i utgangpunktet bli enige om innholdet i referatet. Ved uenighet om referatet bør deltakerne gis mulighet til å kommentere det skriftlig i eget brev som legges ved saken.

- De blir – til slutt - enige om referatet.
- I referatet står det at Marte skal ha veiledning, og at rektor eller avdelingsleder skal observere henne i undervisningssituasjon.

Marte blir sykemeldt og vet ikke om hun orker å fortsette som lærer.

Den tillitsvalgte er bekymret for Martes psykiske helse

Oppfølging, tilrettelegging, omsorgsplikt, omplassering

Aktuelt regelverk:

- Arbeidsmiljøloven § 1-1
- Arbeidsmiljøloven § 4-1
- Arbeidsmiljøloven § 4-6
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 22
- [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#), side 105 er uttalt:
 - «Tilretteleggingskravet er ikke absolutt; det skal legges til rette så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Departementet vil imidlertid understreke at lovens skjønnsstema innebærer at arbeidsgivers plikter er vidtrekkende. (...)
 - Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.

Forhold på arbeidsplassen som gjør deg syk?

- Råd til arbeidstaker (fra Arbeidstilsynet)
- *Sei frå til leiaren din dersom det er forhold på arbeidsplassen som gjer at du opplever psykiske påkjenningar. Da får leiaren din moglegheit til å sette inn tiltak for å endre forholda som er årsak til plagene. Du kan også snakke med verneombod eller tillitsvalde.*
- *Om du har moglegheit, bør du komme tilbake på jobb. Hugs at lange fråvær frå arbeidsplassen kan forverre dei psykiske plagene, spesielt angst og depresjon.*
- *Ha dialog med arbeidsgivar om arbeidsoppgåvene og arbeidsmiljøet.*

Tilrettelegging

- Arbeidsgiver har plikt til tilrettelegge for alle arbeidstakere
- Spesiell tilretteleggingsplikt §4-6 – sykdom
- Rettspraksis: arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er omfattende
- Arbeidstaker har medvirkningsplikt. Informere om arbeidsevne og begrensninger

NB: Dialog med arbeidsgiver om dette – uavhengig av sak

Virksomhetens størrelse spiller en rolle – kommunene derfor et særlig ansvar

Omplassering

- Marte har etter dialog med lege kommet frem til at hun ønsker omplassering til annen stilling enn undervisningsstilling.
- Hun tar dette opp med arbeidsgiver som sier at hun da må søke ledige stillinger.
- Aktuelt regelverk:
 - Arbeidsmiljøloven § 4-6
 - Diskrimineringsloven § 22

Tiden går

- Marte har ikke søkt på noen ledige stillinger, og er tilbake på skolen.
- Et år etter dette skjer følgende: Flere foreldre har tatt kontakt med skolen og forteller at elevene er redd for Marte. De gruer seg til å gå på skolen fordi Marte er så sint, og noen ganger tar hun for hardt i armen. To kollegaer har i samme periode uttrykt en bekymring til rektor.
- To dager etter dette får Marte en innkalling til 15.1 møte i hyllen sin. Rektor har ikke sagt noe om dette i forkant.

15.1 møte

- Marte tar kontakt med HTV i kommunen som blir med Marte i dette møtet

15.1 møte



- AML §15.1

Drøftingsplikt – sikre ryddig og saklig prosess

Gjelder også for avskjed og suspensjon

Arbeidstakers argumenter og innvendinger skal komme frem

Gi mulighet for å finne en løsning før ting låser seg (Høyesterett RT 2003-1071)

Ta alltid kontakt med fylkeslaget!

Tillitsvalgtes rolle – en gang til

- Det er medlemmet som er part i saken, ikke den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk, og skal, i samråd med medlemmet, medvirke til å foreslå løsninger som arbeidsgiver må vurdere å iverksette for å løse konflikten.

Ikke psykolog, forsvarsadvokat, sjelesørger – men tillitsvalgt

Hva må tillitsvalgt passe på?

- Beskrivelse av stillingen og kravet til den – er det presentert for arbeidstaker?
- Har virksomheten dokumentasjon for arbeidstaker manglende ytelser/prestasjoner?
- Foreligger dokumentasjon på at manglene er tatt opp med han eller henne?
- Er han eller hun enig i kritikken? Hvis ikke – skal det skaffes mer dokumentasjon?
- Har arbeidsgiver gjort nok for å tilrettelegge og hjelpe arbeidstaker til å lykkes?
- Har arbeidstaker fått rimelig mulighet til å forbedre seg?
- Har arbeidstaker fått anledning til å fremlegge sitt syn?
- Er omplassering til annen stilling vurdert?

Bli Marte oppsagt?

Fortsettelse følger...

Nyttige lenker

- [Partsinnsyn for lærer i sak om elevs psykososiale læringsmiljø – Sivilombudet](#)
- [Dette må du vite om advarsler i et arbeidsforhold \(juristen.no\)](#)
- [Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved sykefravær \(utdanningsforbundet.no\)](#)
- [Saksbehandlingsfeil gjør oppsigelser ugyldige \(utdanningsforbundet.no\)](#)
- [Personalsaker \(arbeidstilsynet.no\)](#)