

An illustration of a woman with brown hair in a ponytail and glasses, wearing an orange sweater and black pants, standing on a city street. In the background, there are colorful buildings, trees with orange autumn leaves, and children playing. A white speech bubble contains the title and author's name.

ANSATTES VERN I BARNEHAGE- OG SKOLEMILJØSAKER

AV ADVOKAT 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 OPPLEGG



KRAVENE TIL MILJØ

RETTE TIL ET TRYGT OG GODT PSYKOSOSIALT
BARNEHAGE- OG SKOLEMILJØ OG RETTE TIL ET FULLT
FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ.



SÆRSKILT «LÆRERVERN»

STRAFFELOVENS VERN MOT VOLD, TRUSLER, SKADEVERK
ELLER ANNEN RETTSSTRIDIG ATFERD, SAMT RÅD VED
SKADER OG UHELL.




BARNEHAGENS OG SKOLENS AKTIVITETSPLIKT

GENERELLE AKTIVITETSPLIKTEN OG SÆRLIG OM DEN
SKJERPEDE AKTIVITETSPLIKTEN.



ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

SÆRLIG OM FORHOLDET MELLOM ARBEIDSMILJØLOVEN
OG BARNEHAGE- OPPLÆRINGSLOVEN, SAMT
HÅNDTERINGEN AV PERSONALSAKER.

An illustration of a woman with brown hair in a ponytail, wearing glasses and a yellow sweater, standing on a dirt path in a park. She has her arms outstretched. In the background, there are green trees, a playground with slides and swings, and a modern building. Two children are walking towards her on the path. A speech bubble is positioned above her head.

Økt rettsliggjøring
av barnehage- og
skolesektoren.

Barnehageloven kap. VIII
og opplæringsloven kap. 12
er barnas og elevenes
«arbeidsmiljølov».





BARNEHAGELOVEN § 41

Barnehagen skal **ikke godta krenkelser** som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider i barnehagen, skal **gripe inn** når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser.

Barnehagen skal **forebygge** tilfeller hvor barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen, leken og læringen til barna.





OPPLÆRINGSLOVEN § 12-2

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

OPPLÆRINGSLOVEN § 12-3

Skolen skal ikke godta krenkende oppførsel, for eksempel mobbing, vold, diskriminering og trakassering.

Skolen skal **arbeide kontinuerlig** for at alle elevene skal ha et trygt og godt skolemiljø.



OPPLÆRINGSLOVEN § 13-4

Når **andre tiltak ikke er tilstrekkelige**, kan ansatte i skolen gripe inn fysisk mot elever for å avverge at en elev

- a. krenker en person fysisk eller utsetter seg selv for fysisk fare
- b. skader eiendom
- c. viser en atferd som er sterkt fornedrende for eleven sjøl

Det fysiske inngrepet skal ikke gå lenger enn **nødvendig**, og det skal stå i et **rimelig forhold** til de interessene som skal ivaretas.



LOVFORSLAG

Når **andre tiltak ikke er tilstrekkelige**, kan ansatte i skolen gripe inn fysisk mot elever for å forhindre at eleven **forstyrrer undervisningen** eller kommer med **verbale angrep**.



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.





18-099032ASD-BORG/03

- Clemens Saers var lærer da han i 2014 ble tatt kvelertak på av en elev ved skolen. Saers ble påført varig fysisk og psykisk skade.
- Eleven hadde betydelige aggresjonsproblemer og et eksplosivt temperament.
- Sikkerhetsmessig behov for å informere alle lærerne på skolen om eleven.





NEWS PAPER

BUSINESS • POLITICS • FINANCES • ECONOMY

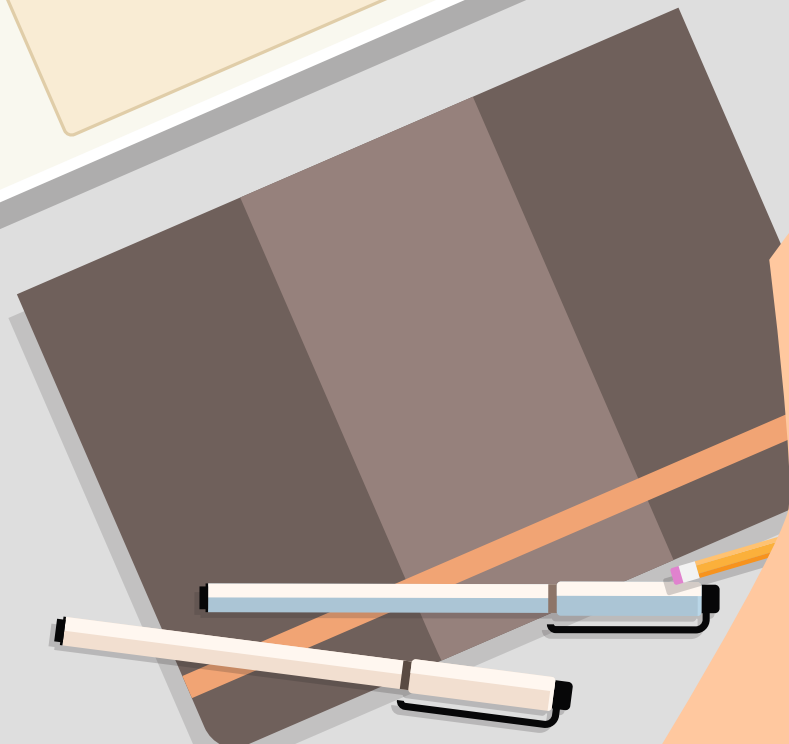


STENGTE SKOLEN

OVER 100 KRENKELSER MOT
ANSATTE I SKOLEN HVER DAG



20 000 AVVIKSMELDINGER OM VOLD,
TRUSLER OG KRENKELSER I SKOLENE





<https://www.lovdata.no>

STRAFFELOVEN § 265 OG § 286



«Med bot eller fengsel inntil 2 år straffes den som ved trusler søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særlig utsatt yrkesgruppe.»

«Den som ved vold søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særskilt utsatt yrkesgruppe, straffes med bot eller fengsel inntil 3 år.»

Som særlig utsatt yrkesgruppe forstås bl.a.

- c. Personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole.



https://www.lovdato.no

PRAKSIS FRA DOMSTOLENE



- Sprikende praksis: fremstår nokså tilfeldig om spesialbestemmelsene benyttes eller ikke
- Personalet må ha «**ansvaret**» for undervisningen, men ikke det overordnede ansvaret, jf. bl.a. TSRO-2023-62850
 - Miljøarbeider omfattes ikke
 - Avdelingsleder omfattes ikke
 - Vikar og klasseforstander omfattes



<https://www.lovdata.no>

ARBEIDSGIVERS ANSVAR



- Vold og trusler er ikke et individuelt problem, men et **arbeidsmiljøproblem**.
- Volds- eller trusselhendelse er en **akuttsituasjon**, hvor arbeidsgiver plikter å ha på plass:
 - Rutiner for å forebygge og følge opp arbeidstakere som blir utsatt
 - Et avvikssystem og rutiner for å registrere og rapportere hendelsen
 - Rutiner for varsling av Arbeidstilsynet, politimyndighet og NAV



<https://www.lovdata.no>

ANMELDE STRAFFBARE FORHOLD



- Å politianmelde straffbare forhold er en rettighet
 - Betyr nødvendigvis ikke at man bør anmelde enhver voldshandling
- Hva med barn under kriminell lavalder – kan man likevel anmelde?
 - Ja!
 - Sikre oppfølging både av offer og voldsutøver
 - Sikre voldsofferet i eventuell erstatningssak
- Kreve at arbeidsgiver anmelder?
 - Nei, men gode grunner kan tilsi at arbeidsgiver bør anmelde



<https://www.lovdata.no>

RÅD VED SKADER OG UHELL PÅ JOBB



- Sikre bevis tidligst mulig! Ansatt bør oppsøke lege eller annen spesialist så fort som mulig etter at skaden skjedde.
- Legejournalen er viktig.
- Sørg for at skademeldingen er tilstrekkelig detaljert.
- Skriftlig uttalelse fra kollegaer eller andre som har vært vitner til hendelsen.
- Ta vare på all dokumentasjon på økonomisk tap, slik som kvitteringer og lønnsslipper.



<https://www.lovdata.no>

RÅD VED SKADER OG UHELL PÅ JOBB



- Påse at arbeidsgiver snarest melder fra om yrkesskaden til NAV. Alternativt at den ansatte selv melder fra.
- Meld skaden til arbeidsgivers forsikringsselskap og be den ansatte undersøke private forsikringer som potensielt kan gi erstatning.
- Ansatt bør følge opp saken hos NAV, for å se om skaden man er påført vil kvalifisere til en yrkesskade.
- Hvis plagene vedvarer: oppsøk lege eller medisinsk personell jevnlig etter skadehendelsen for å sikre nødvendig spor av de vedvarende plagene i medisinsk journal.

AKTIVITETSPLIKT

OPPLÆRINGSLOVEN § 12-4 OG
BARNEHAGELOVEN §§ 41 OG 42



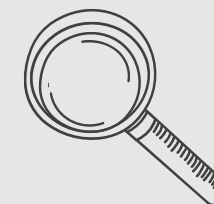
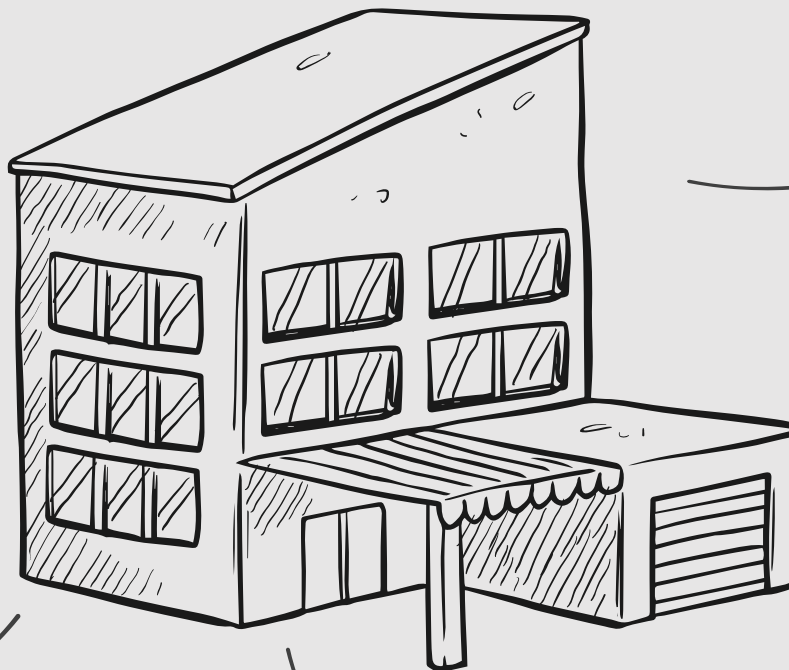
FØLGE MED



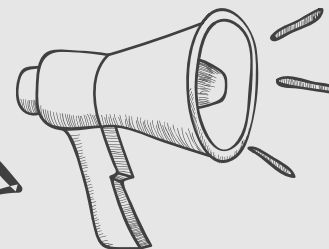
TILTAK



GRIPE INN



UNDERSØKE



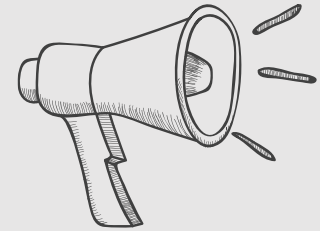
MELDE FRA

SKJERPET AKTIVITETSPLIKT



REGELVERK

Opplæringsloven § 12-5 og barnehageloven § 43 pålegger en skjerpet aktivitetsplikt i tilfeller hvor ansatte krenker barn og elever.



HANDLING

Opplæringsloven stiller skjerpet krav til å melde fra. Barnehageloven stiller også skjerpet krav til hvor raskt undersøkelsene skal iverksettes.



PLIKTSUBJEKT

Alle som arbeider i barnehagen og på skolen.



HENSYN

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

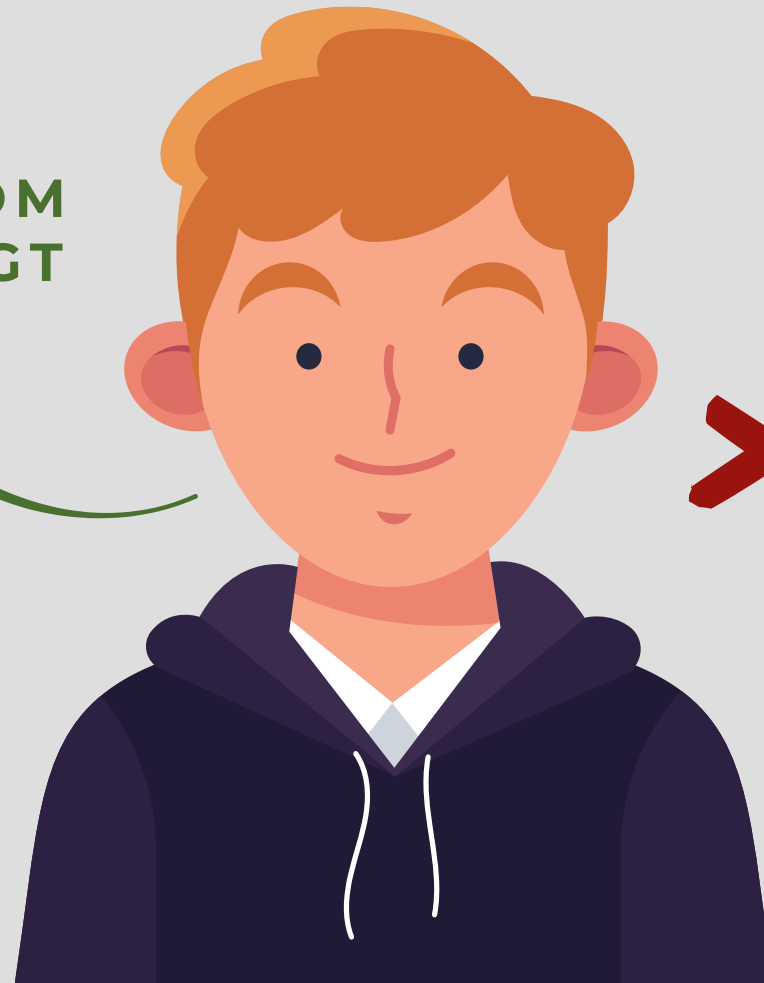
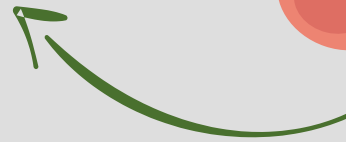
SUMMEOPPGAVE

An illustration of a school hallway. On the left, there are rows of orange lockers. In the center, a girl with long dark hair and a boy with short orange hair are holding a large white sign. The hallway has teal walls, a clock on the far wall, a bulletin board with papers on the right, and a trash can in the corner. The ceiling has recessed lighting.

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

BARNETS SUBJEKTIVE OPPLEVELSE

STYRENDE FOR OM
MILJØET ER TRYGT
OG GODT



IKKE STYRENDE FOR
OM DET HAR SKJEDD
EN KRENKELSE



FORHOLDET MELLOM REGELVERKENE

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



FORHOLDET MELLOM REGELVERKENE

Er det motstrid mellom arbeidsmiljøloven og barnehageloven/opplæringsloven?

- ◆ Utgangspunkt: likestilt regelverk.
- ◆ Lovene ivaretar ulike interesser og regulerer ulike forhold.
- ◆ Retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø står like sterkt som retten til et trygt og godt psykososialt barnehage- og skolemiljø.



PERSONALSAK

ARBEIDSRETTSLIGE REAKSJONER

- Reaksjoner mot en arbeidstaker reguleres av **arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven**. Tariffavtalene henviser i stor grad til loven.
- Arbeidsrettslige reaksjoner vil typisk være veiledning, advarsel, omplassering, endringer i oppgaver, oppsigelse eller avskjed.
- Reaksjonen må være **forholdsmessig**.



PERSONALSAK

FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

- Det stilles **strengt krav til undersøkelsene** i en personalsak
 - Utrednings- og informasjonsplikten i forvaltningsloven § 17.
 - Kontradiksjonsprinsippet.
 - God saksbehandling er svært viktig. Det er arbeidsgivers ansvar å sannsynliggjøre det faktum som en arbeidsrettslig reaksjon bygger på.
 - Arbeidsgiver kan ikke ukritisk legge til grunn barnets/elevens/foreldrenes/kollegaens beskrivelse av faktum. Må foreta selvstendige undersøkelser.



PERSONALSAK

FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

Hva bør man påse som tillitsvalgt?

- Møteinnkalling med agenda og anledning til å ha med tillitsperson.
- Omforente møtereferater.
- Innsyn i relevante dokumenter.
- Reelle samtaler, undersøkelser etc.
- Tid og tillit.
- Tilbud om støtte fra Bedriftshelsetjenesten el. lignende.



PERSONALSAK

HUSKELISTE

- Hvilke undersøkelser er gjort? Ivaretatt retten til kontradiksjon?
- Hva er kritikkverdig eller krenkende ved den ansattes oppførsel/handlinger/unnlatelser?
- Burde/kunne den ansatte håndtert situasjonen annerledes?
- Rimelig at det reageres arbeidsrettslig?
- Forholdsmessighet, forutsigbarhet og saklighet



PERSONALSAK

TYPISKE SAKSBEHANDLINGSFEIL

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



LB-2010-30904

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmålet om gyldigheten av en avskjed begrunnet i lærerens behandling av en elev. Subsidiært om opphøret av arbeidsforholdet var gyldig som oppsigelse.

Arbeidstakeren hadde arbeidet som lærer siden 1997. Vedkommende var lærer og teamleder ved grunnskoleutdannelsen ved minoritetsopplæringen på en videregående skole. Elevene var fremmedspråklige med til dels store psykososiale problemer, og dette skapte mange utfordrende og vanskelige situasjoner av pedagogisk og ordensmessig karakter.



LB-2010-30904

Sakens bakgrunn

I en skoletime i februar 2009 skrev en elev «Go to hell teacher» og «Fuck you» på tavlen. Eleven ble også tatt i å snoke i lærerens papirer. Læreren reagerte med å følge eleven til miljøgruppen ved skolen. På veien ut av klasserommet sa læreren til eleven at hvis han ikke tilpasset seg, var det bedre at han dro tilbake til Somalia. Idet eleven motsatte seg å bli med til miljøgruppen, tok læreren tak i elevens jakkekrage og dyttet ham opp mot veggen, noe som førte til at glidelåsen på elevens jakke skrapet opp leppen hans.

Til skolen forteller eleven at han ble slengt i veggen, slått og hadde blod på leppen. Dette bestred læreren, men gikk likevel med på en frivillig permisjon.

Dagen etter hendelsen sendte rektor en anmeldelse til politiet og i april blir læreren avskjediget.



LB-2010-30904

Lagmannsrettens vurdering

«Ved vurderingen av om det foreligger grunnlag for avskjed må man ta utgangspunkt i de konkrete handlinger som utgjør pliktbruddet eller misligholdet. Lærere har adgang til å bruke fysisk makt overfor elever ved nødrett eller nødverge, med det foreligger ikke her. **Urettmessig fysisk maktbruk overfor elever er forbudt og uakseptabelt** og **vil i mange tilfeller berettigede avskjed**. Men lagmannsretten finner **ikke grunnlag for at enhver urettmessig fysisk maktbruk overfor elever gir grunnlag for avskjed**. Det må foretas en konkret vurdering.»

Lagmannsretten kommer til at avskjeden var ugyldig og legger særlig vekt på at:

- det er snakk om et **enkeltstående tilfelle** og det foreligger heller ikke andre lignende episoder
- alvorlighetsgraden av lærerens maktbruk **overskred ikke terskelen for avskjedigelse**



LB-2010-30904

Lagmannsrettens vurdering

Lagmannsretten kom videre til at det ikke var saklig grunn for oppsigelse og la særlig vekt på at:

- Maktbruken **ikke** var av den **grovere sorten**
- Det var et **enkeltstående tilfelle**
- Saksbehandlingen til skolen og skoleeier hadde **betydelige svakheter**
 - Uheldig at skolen på et tidlig tidspunkt i prosessen uriktig la til grunn at læreren hadde slått slik at eleven blødde fra leppen og at det ikke ble gjort mer for å bringe faktum på det rene
 - Kritikkverdig av skolen å anmelde saken så raskt uten nærmere undersøkelser. Dette talte for at saken kom i et uheldig spor
- Klassen hadde **særlige utfordringer** og det var **av betydning at læreren handlet med autoritet** og var markert og tydelig
- Læreren var 44 år og har arbeidet som lærer hele sitt yrkesaktive liv



LF-2018-84021

Saken gjaldt spørsmålet om oppsigelse av en lærer var gyldig. Kommunen hevdet at den ansatte hadde utført flere handlinger som overskred grensen for hva man som lærer kan utføre av fysisk makt overfor elever.

Kommunen hadde konkretisert fire episoder:

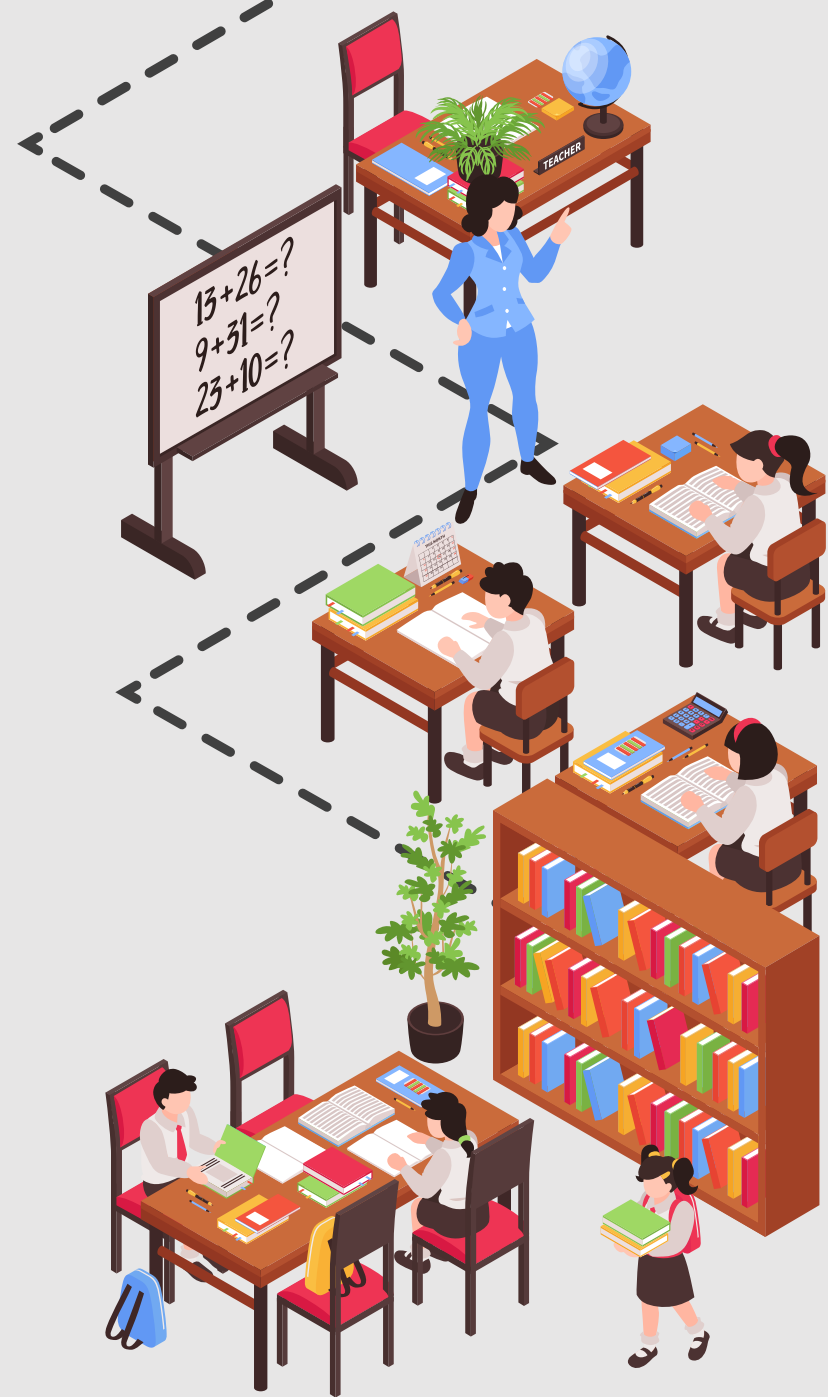
- Læreren skal ha slått elev A på rumpa da han lå på vasken og drakk,
- Læreren skal ha løftet A over bakken kun ved å holde i elevens bukselinning,
- Læreren skal ha dyttet elev A da han forsøkte å komme forbi læreren på gjensitting
- Læreren skal ha tatt tak i armen til elev B slik at han falt to ganger da han forsøkte å løpe etter en annen elev C.



LF-2018-84021

Lagmannsretten uttaler seg om tolkningen av begrepet «krenkelse»:

- Vid tolkning av begrepet, men likevel **en nedre grense** for hva som kan defineres som en krenkelse fra lærer mot elev
- Det vil være en **gråson** i den nedre grensen for om det dreier seg om en krenkelse i opplæringslovens forstand
- Må være et **visst rom for feiltrinn**, også på dette området; Ikke enhver opptreden fra en lærer i strid med forbudet mot krenkelse kvalifiserer for oppsigelse



LF-2018-84021

Lagmannsretten kommer til at **oppsigelsen var usaklig** begrunnet og viser særlig til:

- Oppsigelsen **bygget ikke på et riktig faktisk grunnlag** ift. episoden om bukselinningen og gymtimen
- Episoden med vanndriking ligger i det **nedre sjiktet for hva som utgjør en krenkelse** i lovens forstand og gir isolert sett ikke grunnlag for oppsigelse
- I forhold til episoden om gjensitting, var det kritikkverdig og urettmessig av læreren å holde eleven tilbake, men gir ikke alene saklig grunnlag for oppsigelse
- Kommunens **saksbehandling var ikke tilstrekkelig grundig** sett hen til alvorret i de beskyldningene som var rettet mot læreren
- Det ble **ikke stilt oppfølgingsspørsmål** til elevene med tanke på etterprøving av uttalelsene
- Læreren hadde **gode skussmål** for å være en dyktig, tydelig og samvittighetsfull lærer



LE-2022-57546

SAKENS BAKGRUNN

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

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

Undervisningsprestasjon

- Elevklage tar 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.





Retten 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

RETTENS VURDERING

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

«Selv om hensynet til kontradiksjon er ivaretatt, at den formelle fremgangsmåten er korrekt og at omplussing 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.





RETTENS VURDERING

- Flere av hendelsene var godt kjent for skolens ledelse. **Fåttall av klagene fra elevene ble kommunisert videre til læreren** og hun fikk heller ikke tilrettevisning for å korrigere egen arbeidsutførelse.
- Det at arbeidsgiver over tid har **unnlatt å følge opp**, men snarere akseptert slike forhold, taler for at oppsigelsen er ugyldig. Arbeidsgiver skulle reagert vesentlig raskere på slik kritikkverdig oppførsel.
- **Rimelighetshensyn:** Lang ansiennitet og 63 år gammel. Vil sannsynligvis ha problemer med å skaffe seg annet arbeid pga. alder og utdanning.
- Fylkeskommunen er en **stor arbeidsgiver** med gode muligheter til å finne egnede arbeidsoppgaver for læreren (tilretteleggingsmuligheter).

