

# Personalsaksarbeid

- Tillitsvalgtmodellen
- Personalsaksarbeid i Utdanningsforbundet- Arbeidsplass – lokallag/HTV – fylkeslagets personalnemnd
- Hvem gjør hva?
- GDPR
- Rettslig bistand
- Rettspraksis og caser

## Fordeler med tillitsvalgtmodellen

Med tillitsvalgtmodellen kan vi løse saken på **lavest mulig nivå**.

Lavt nivå er antakelig **konfliktdempende** i seg selv.

Medlemmet møter en **likesinnet, en kollega** fra profesjonen.

Bistanden er lett **tilgjengelig**.

Modellen gir åpning for **rask hjelp** og bistand.

Modellen er **kostnadseffektiv**.

**Forankring** - den tillitsvalgte kan få råd og bistand fra andre ledd i organisasjonen.

## Ulemper ved tillitsvalgtmodellen

Samfunnet stadig mer **rettsliggjort**. Derfor behov for **fagkompetanse** tidligere.

Saker mer **komplekse og utfordrende**. Vanskeligere å håndtere for ikke-jurister. Blir for krevende.

Medlemmene viser til **vedtektene** og forlanger advokat.

Motparten stiller med advokat.

Det kan ta for **lang tid** før jurister kobles på.

Medlemmene **misforstår** ordningen.

# Personalsaksheftet

- Personalsaksheftet er laget for å gi tillitsvalgte hjelp i arbeidet med personalsaker.
  - *Den første som blir kontaktet når medlemmer trenger slik bistand er ofte deg som tillitsvalgt.*
  - *Nøl ikke med å bruke organisasjonsapparatet i en sånn situasjon.*
- Nyeste versjon av heftet til enhver tid ligger på Utdanningsforbundets nettsted, under «Tillitsvalgt Pluss/Personalsaksarbeid»:
  - [Personalsakarbeid - et veiledningshefte for tillitsvalgte i Utdanningsforbundet](#)

# Retningslinjer ved behandling av rettslige problemstillinger knyttet til arbeidsforholdet

En konflikt skal søkes løst så nær konflikten som mulig.

Til vanlig skal fylkeslaget være øverste behandlende ledd i organisasjonen. Fylkeslagene skal kunne innhente råd, betenkninger og bistand fra advokatene i henhold til saksbehandlingsrutiner fastsatt av sekretariatssjefen.

Noen saker finner ikke sin løsning i tråd med ovennevnte hovedprinsipp, og ender som mulige rettstvister.

Det er utarbeidet retningslinjer som utdyper vedtektenes § 6 og avklarer medlemmenes rettigheter i slike saker og saksbehandlingsrutinene i organisasjonen.



# Når du får en sak

- Første kontakt i saken
  - Muntlig henvendelse, lag et notat til saken
  - Skriftlig henvendelse, bekreft at saken er mottatt
- Første gangs kontakt
  - er vedkommende medlem?
  - var vedkommende medlem da problemet oppstod?
  - er dette en sak for Utdanningsforbundet?
  - har medlemmet vært i kontakt med andre tillitsvalgte i samme sak?
  - er det en leder som tar kontakt?
  - Organisasjonsnivå – hvem har ansvar for saken?



# Oppstartsamtalen

- Formål
  - Medlemmet skal få presentere saken sin
  - Tillitsvalgte skal sørge for å få samlet all relevant informasjon i sak
    - Medlemmet skal i tillegg orienteres om Utdanningsforbundets regler/retningslinjer for arbeid med personalsaker.
    - Oppstartsbrev
    - Respekt og dialog – medlemmet kan være preget av å ha gått igjennom store påkjenninger, viktig å tilrettelegge for en samtale i rolige og betryggende former
- Oppstarsbrev, Fullmakt, Taushetsplikt

# Avklaringer – fremgangsmåte - tilnærminingsform

- Hva slags sak er det? En eller flere?
- Hva er problemet og hvem eier det?
- Sortere – hva hører til konflikten?
- Forventningsavklaring – hva ønsker medlemmet hjelp til?
- Hvem er det naturlig å forholde seg til hos arbeidsgiver?
- Hvem er involvert? Er flere medlemmer berørt?
- Realitetsorientering – kan vi hjelpe? I så fall, hvordan? Hva kan vi oppnå?  
Viktig å ikke skape forventninger om et bestemt resultat!
- Hvilke rettigheter har medlemmet gjennom lov- og avtaleverk?
- Rolleavklaring – vår rolle som fagforening – din rolle som tillitsvalgt





# Uenighet om veivalg – hva gjør du da?

- Utgangspunkt – medlemmet har krav på hjelp, men ikke nødvendigvis medhold i sin oppfatning.
  - Viktig at den tillitsvalgte er tydelig i sitt budskap, klar og tydelig i forhold til den anbefaling som gis.
  - Dersom den tillitsvalgte mener at Utdanningsforbundet ikke kan forfølge saken, så må dette kommuniseres klart skriftlig med orientering om klageadgang ihht forvaltningsreglene til UDF.
  - Medlemmet kan velge ekstern rådgiver – saken må da avsluttes fra UDFs side, skriftlig bekreftelse er viktig!

# Hvem håndterer en personalsak?

- Hovedprinsipp er at en konflikt skal søkes løst så nær konflikten som mulig.
- Kommunal/ fylkeskommunal:
  - ATV → HTV-KS/lokallaget
  - HTV → Fylkeslaget.
- Private:
  - ATV → Lokallaget
  - Lokallaget → Fylkeslaget
- Andre tariffområder: Litt ulikt, kan være regionhovedtillitsvalgt. Kontakt fylkeslaget.
- ER DU I TVIL, KONTAKT FYLKESLAGET!

# Dokumenthåndtering- Oppbevaring i samsvar med personopplysningsloven

- Adskilt i eget arkiv som er låsbart
- Elektroniske dokumenter på skjermet område
- Notater, møtereferat, protokoll, avtale – konfidensielle
  - **Møter/samtale med medlemmet** - Fornuftig med korte notater som legges i saksmappen og sendes medlemmet.
  - **Møtereferat** – alltid referat etter møter med arbeidsgiver som inneholder dato, navn på deltagere, tema for møtet og konklusjon vedr enighet/uenighet, eventuell fremdriftsplan.
  - **Protokoll, avtale** – ved avslutning av en sak er det nødvendig å sette opp en protokoll/avtale hvor enighet/uenigheten klart fremgår. Denne skal undertegnes av begge parter. Viktig å påse at medlemmet ikke presses i en slik situasjon, rimelig betenkningstid skal innvilges – medlemmet velger/tar selv avgjørelsen om å undertegne/akseptere eller ikke.
- Hvordan sende kryptert?
  - <https://sikker.udf.no/>

# Personvern - GDPR

- Hvem diskuterer du saken med?
- Hvordan svarer du hvis noen spør?
- Hva gjør du hvis det skjer brudd på personvernloven?
- Taushetserklæring



## Hva er en personalsak?

- Konflikt mellom personer
- Konflikt mellom hvem?
- § 9 A-5 sak
- Advarsel. Muntlig/skriftlig/tilrettevisning
- Varsel

## Hva er en personalsak?

- Drøftingsmøte etter AML § 15-1. Her **skal** fylkeslaget kontaktes
- Avskjed/suspensjon
- Andre forhold der personer har ulike meninger og tolkninger

# Advarsel eller tilrettevisning?

- Forvaltningsloven

## Begreper:

- Veiledning
- Muntlig eller skriftlig tilrettevisning
- Tjenstelig tilrettevisning
- Skriftlig advarsel
- Ordensstraff

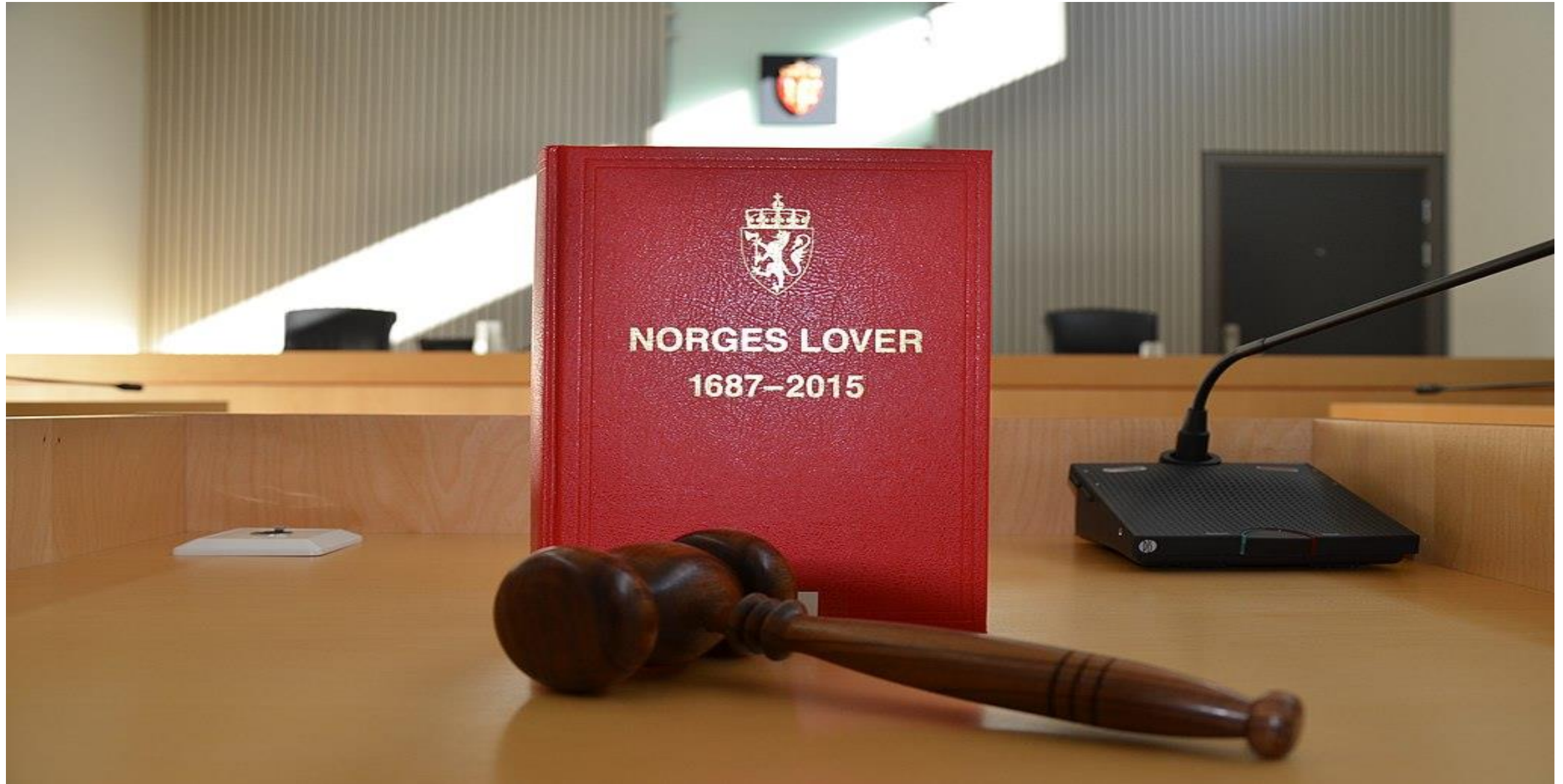
## Forutsetninger for innvilgelse av rettslig bistand

- Medlemmet ønsker rettslig behandling
- Fylkeslaget har gitt sin vurdering i saken
- Det foreligger en kortfattet juridisk vurdering

**Fylkeslagets vurdering** er et korrektiv/supplement til den rent juridiske vurdering. Viktige organisasjonspolitiske hensyn og vurderinger vil i samsvar med dette inngå i sekretariatssjefens beslutningsgrunnlag.

Den juridiske vurderingen – gjerne omtalt som **prosedabilitetsvurderingen** beskriver sakens faktiske og rettslige sider samt antatte muligheter for å vinne frem i rettsapparatet.





# Rettspraksis

## Skjønnsmessige regler på Utdanningsrettens område

### Hva er skjønn?

- I juridisk teori er skjønn beskrevet og inndelt på ulike måter. Skjønn har ikke et fast og presist innhold, men er et uttrykk for vurderinger som den som skal bruke regelen må gjøre for å komme til et resultat.

- Skjønn kan deles inn på ulike måter: grunnlaget for den skjønnsmessige vurderingen og i hvilken grad skjønnsutøvelsen kan overprøves av domstolen/tilsynsmyndighetene.

## Leders styringsrett

## «Restkompetanse»

# Lovtekst som åpner for skjønn

## Åpner opp for skjønn:

- Aml. § 9-1: "...iverksette kontrolltiltak.... **saklig grunn..... uforholdsmessig belastning...**"
- aml. § 14-3: "...utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære **vesentlige ulemper...**"
- aml. § 15-2: "gi tillitsvalgte alle **relevante** opplysninger"

## Åpner ikke særlig opp for skjønn:

- ferieloven § 5 om feriens lengde:  
«...**25 virkedager** hvert år....»
- aml. § 15-4: formkrav ved oppsigelse:  
«*Oppsigelse skal skje skriftlig.*»

# Oppgave - oppsigelse

Du som tillitsvalgt blir kontaktet av Ole. Ole jobber som kontaktlærer på 5. trinn. Nå har han fått en innkalling til drøftingsmøte og et forhåndsvarsel om oppsigelse. I innkallingen står følgende:

*"Du har ikke ivaretatt dine grunnleggende plikter som lærer, og du har krenket elever. Vi har avdekket følgende forhold:*

- Du har slått elev A på rumpa da han lå på vasken og drakk.*
- Du har løftet elev A over bakken kun ved å holde i elevens bukselinning*
- Du har dyttet elev A da han forsøkte å komme forbi deg på gjensitting*

*Du har tatt tak i armen til elev B slik at han falt to ganger da han forsøkte å løpe etter en annen elev C."*

Arbeidsgiver mener at det foreligger "saklig grunn" for å kunne gå til oppsigelse.

Du skal bistå Ole i drøftingsmøte. Hva gjør du?

- Hvor er arbeidsgiver i prosessen?
- Hva er det viktig at medlemmet får fram?

- Arbeidsgiver har kalt inn til et § 15-1 møte. Oppsigelsesgrunnlaget skal drøftes. Formålet er å få fram viktig faktum før beslutningen tas.
- Har arbeidsgiver utredet 9A-saken?
- Læreren er anklaget for å ha krenket en elev (slått, dyttet osv.)
- Arbeidstaker kan be om å få se eventuelle klager
- Er medlemmet enig i det faktum som arbeidsgiver presenterer eller er arbeidstaker uenig i faktum?
- Det er viktig at konteksten blir belyst. Hva skjedde i forkant og etterkant av eventuelle episoder. De konkrete påstandene gjennomgås punkt for punkt.
- Dersom læreren har brukt fysisk makt –har læreren "slått" "dyttet"? Hva var formålet med den fysiske maktbruken?

# LF-2018-84-84021(Frostating lagmannsrett)

- **Tema:** Gyldigheten av oppsigelse av en lærer
- **Faktum:** Læreren ble oppsagt blant annet på grunnlag av at han skulle ha grepet inn fysisk mot elever på 5. trinn. Kommunen anførte at lærerens handlinger var uakseptable og at kommunen ikke hadde tillitt til han som lærer.
- **Konklusjon:** oppsigelsen ikke saklig begrunnet og derfor ugyldig  
Lagmannsretten vurderte det slik at læreren ikke hadde handlet slik at det ga kommunen tilstrekkelig grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør basert på mistillit til lærerens vurderingsevne og skikkethet.
  - anklaget for 4 episoder – kun 2 episoder bevist, læreren utviste dårlig skjønn men ikke tilstrekkelig for oppsigelse isolert sett.
  - ikke forsvarlig saksbehandling
  - læreren en dyktig, tydelig og samvittighetsfull lærer

# case

- "Anita" er midlertidig ansatt ved en skole.
- Hun går i et vikariat.
- Hun har tidligere vært ansatt litt av og på i timelønnet undervisning fra 06.01.21 - 18.06.21.
- Deretter har hun gått i vikariat fra 01.08.21 til 31.07.22. ved en annen skole.
- Denne høsten fikk hun barn ( i august 22).
- Deretter et nytt vikariat fra 01.01.23 til 31.07.24. ved samme skole som sist.
- Har hun krav på fast stilling? (arbeidsgiver visste at hun ventet barn, og det regnes kanskje som fødselspermisjon fra jobb, selv om hun ikke var fast ansatt?)



- "Anita" er midlertidig ansatt ved en skole. Hun går i et vikariat.
  - Hun har tidligere vært ansatt litt av og på i timelønnet undervisning fra 06.01.21 - 18.06.21. (Av og på? Sammenhengende?)
  - Deretter har hun gått i vikariat fra 01.08.21 til 31.07.22. ved en annen skole. (1 år)
  - Denne høsten fikk hun barn ( i august 22). (Etter at vikariatet er avsluttet, dvs ikke i et arbeidsforhold)
  - Deretter et nytt vikariat fra 01.01.23 til 31.07.24. ved samme skole som sist. (1 ½ år)
  - Har hun krav på fast stilling? (arbeidsgiver visste at hun ventet barn, og det regnes kanskje som fødselspermisjon fra jobb, selv om hun ikke var fast ansatt?)
- (Nei, ikke sammenhengende i 3 år)



# Case – lærer, ansatt i voksenoppl.

- Undervisning av kvinnelige flykninger bl.a fra Irak  
Fikk oppsigelse, deretter avskjed
- Vel ansett lærer hos ledelsen og kolleger, noe som kvinnene visste om, tok derfor lang tid før noen av kvinnene/jentene sa ifra
- Oppsigelsen og etter hvert avskjeden var begrunnet i trakasserende meldinger på sms til noen av elevene, spesielt en kvinne, med seksualisert innhold
- Meldingene ble sendt sent på kveld/natt

Arbeidstakers begrunnelse:

Jeg gjorde dette for å hjelpe, komme i møte, ta vare på , vise omsorg

Han innrømmet imidlertid at det var sene timer på døgnet og at han hadde drukket når meldingene ble sendt. Udf ber under samtale med arbeidstaker om å få se meldingene han sendte. Han sier at han har slettet disse.

Arbeidgivers begrunnelse

Dette er svært sårbare kvinner som har flyktet fra vold og seksuelle overgrep. Rektor har fått ansvar av kommunen for å ivareta disse elevene og de skal ikke oppleve at de blir truet i det nye landet

# Konklusjon?

- Minnelig avtale
- Læreren avslutter arbeidsforholdet selv
- Ekstra lønn en måned
- Akan hjelp

## *Barnehageansatt*

Kvinnen var tidligere ansatt i en barnehage.

I august i 2020 oppdaget 46-åringen at det lå en gjenglemt lommebok i barnevognen til et barn, i barnehagen.

Hun tok ut bankkortene som lå i lommeboken og tok bilder av kortnumrene og CVC-koder, før hun la alt tilbake på plass.

I løpet av de neste to månedene kjøpte hun flere varer og tjenester på nettet for 11.600 kroner, betalt av den uvitende barnemoren.

Men mot slutten av oktober oppdaget moren underlige betalinger i nettbanken, som hun ikke kjente igjen. Barnemoren anmeldte saken til politiet, som snart fant ut at noe av det som var blitt kjøpt var sendt til 46-åringens adresse. Da den ansatte ble konfrontert med dette i avhør, tilsto hun.

## Tillitsbrudd?

Det gjorde hun også i retten, da saken kom opp som tilståelsessak. Tingrettsdommeren refset kvinnen for tillitsbrudd.

«Det er (...) skjerpende at siktede har utnyttet tillitsforholdet som er mellom foreldre og ansatte i barnehager.» heter det i dommen.

Dette er spesielt kritikkverdig.

Foreldre må kunne stole på at man kan medbringe verdisaker når de avleverer barn, og ha tillit til at de ansatte ikke forsyner seg.

**Dom:**

**Den tidligere ustraffede 46-åringen ble idømt en betinget straff på 15 dager, en dom hun vedtok på stedet.**

Flere lærere har vært tiltalt, men er blitt frikjent for kroppskrenkelser eller vold mot elever.

- I 2017 ble en kvinnelig lærer i tingretten tiltalt for blant annet klyping i ørene, knipsing i ansiktet og slag i hodet på elever. Læreren ble frifunnet.
- I 2019 ble en lærer frikjent for kroppskrenkelse i tingretten. Læreren var tiltalt for å ha holdt en svamp mot ansiktet til en elev, men ble ikke dømt for dette.
- I 2019 (tingretten) ble en lærer dømt for å ha slått to elever i ansiktet med flat hånd. Læreren anket saken og ble i 2020 frikjent av lagmannsretten.
- I 2021 ble en kvinnelig lærer frikjent for kroppskrenkelse mot elever. Læreren var tiltalt for hensynsløs adferd mot elevene. Ifølge tiltalen slo hun i pulten, skrudde av og på lyset, sparket i sekker og lugget elever. Men hun ble frikjent for dette. \*\*

## Skoleansatt dømt for å ha delt bilder av nakne barn i dusjen

- Tingretten 2020
- dømt for overgrepsmateriale, nettovergrep og for å ha snikfotografert barn i dusjen og delt bildene med andre.
- mannen anmeldt for seksuelle handlinger med en 14 år gammel gutt over nett etter at moren hans fant ut at de hadde hatt kontakt.
- Halvannet år tidligere, i februar 2018, gjorde NCECC, en canadisk organisasjon for bekjempelse av nettovergrep mot barn, norsk politi oppmerksom på mannen.
- Kripos forfulgte ikke informasjonen, men i desember samme år fikk de en ny melding, denne gang fra en amerikansk organisasjon, og mannen ble pågrepet 20 november i fjor.
- **dømt til to år og seks måneder i fengsel for bildene, overgrepsmaterialet og for nettovergrepene mot den 14 år gamle gutten.**

## **Pensjonert lærer må sone 73 dager for å ha lastet ned overgrepsmateriale**

**En tidligere ungdomsskolelærer er dømt til fengsel for å ha lastet ned overgrepsmateriale over flere år. Læreren chattet også med pedofile og oppmuntret til overgrep.(2019)**

I løpet av flere år lastet han ned overgrepsmateriale. Mannen chattet med andre pedofile, og oppmuntret dem til overgrep på barn. Mannen er nå pensjonert, men dommeren mente det var straffeskjerpende at han har arbeidet som lærer.

«Retten vektlegger videre som straffeskjerpende at siktede er en voksen mann med lang erfaring med barn gjennom sin stilling som lærer og at han har gjort seg planmessig kjent med materialet via etterspørsel som chattesamtaler viser, og at han således har hatt et forsett om befatning med bilder og samtaler som har omhandlet seksuell fremstilling av barn over lang tid, og herunder fantasier om overgrep i form av å ha samleie med barn.»

**Mannen tilstod forholdene og fikk straffereduksjon på grunn av det. Han ble dømt til fengsel i 73 dager.**



## Lærer dømt til elleve års fengsel for overgrep mot barn

- Tngretten 2021

En 31 år gammel lærer er dømt for nettovergrep mot totalt 26 barn. Seks av ofrene var mannens tidligere elever.

**Innrømmet overgrep Under sin forklaring i retten uttalte læreren at han ikke kunne forstå hvorfor han har begått overgrepene. – Det er noe jeg angrer fryktelig på. Han har tidligere vært lærer ved flere skoler og også vært trener i idretten.**

**Snapchat og Skype** Overgrepene skjedde i stor grad via apper som Snapchat og Skype. Overfor jenter utga han seg for å være en gutt, mens han gjorde det motsatte i kontakt med yngre gutter. Alltid oppga han å være et par år eldre enn barna han presset til å utføre ulike seksualiserte handlinger med seg selv.

**Tingrettsdommen lyder på elleve års fengsel. I tillegg er 31-åringen fradømt retten til å undervise eller trene barn og unge på ubestemt tid. Han må også betale oppreisningserstatning til 13 fornærmede. Summene varierer mellom 50.000 og 200.000 kroner for hvert av barna.**

## Lærer dømt til å betale 200.000 kroner til elev etter Breivik-kommentar

- Etter tingrettens syn skal læreren personlig betale oppreisning fordi de andre elevene oppfattet at hun anklaget en elev for rasisme, og trakk parallell til Anders Behring Breivik.  
Etter tingrettens syn skal læreren personlig betale oppreisning fordi de andre elevene oppfattet at hun anklaget en elev for rasisme, og trakk parallell til Anders Behring Breivik.
- Retten:  
*«uttalte seg på en slik måte at elevene oppfattet at hun benyttet karakteristikkene rasist og/eller nazist om (eleven)».*  
Retten legger videre til grunn at læreren uttalte at det var viktig å stanse slik oppførsel, og at *«Anders Behring Breivik var en som ikke hadde blitt stoppet»*.

