



1

---

---

---

---

---

---

---

---

«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

www.raugland.no

2

---

---

---

---

---

---

---

---

### DAGENS OPPLEGG

- KRAVENE TIL MILJØ**  
RETTE TIL ET TRYGT OG GODT PSYKOSOSIALT BARNEHAGE- OG SKOLEMILJØ SAMT RETTE TIL ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ
- BARNEHAGEN OG SKOLENS AKTIVITETSPLIKT**  
GENERELT OM AKTIVITETSPLIKTEN OG SPESIELT OM DEN SKJERPEDE AKTIVITETSPLIKTEN
- HÅNDHEVING AV BARNHAGE- OG SKOLEMILJØSAKER**
- ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT**

www.raugland.no

3

---

---

---

---

---

---

---

---



## PSYKOSOSIALT BARNEHAGEMILJØ

**BARNEHAGELOVEN § 1**  
Barnehagen skal blant annet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Barna har rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger og skal møtes med tillit og respekt. Barnehagen skal være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap.

**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.

www.raugland.no





4

---

---

---


---

---

---

---

---






## 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.

www.raugland.no

5

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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

www.raugland.no





6

---

---

---

---

---

---

---

---

**FORHOLDET MELLOM DE ULIKE LOVENE**



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

www.raugland.no

7

---

---

---

---

---

---

---

---

**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/barnehageloven?
  - Lovene ivaretar ulike interesser og regulerer ulike forhold
  - Retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø står like sterkt som retten til et trygt og godt barnehage- og skolemiljø

www.raugland.no

8

---

---

---

---

---

---

---

---

**AKTIVITETSPLIKT**

FØLGE MED      TILTAK      UNDERSØKE      VARSLE      GRIPE INN

www.raugland.no

9

---

---

---

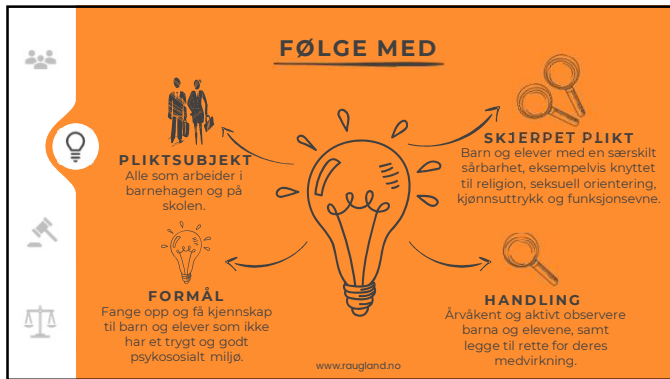
---

---

---

---

---



10

---

---

---

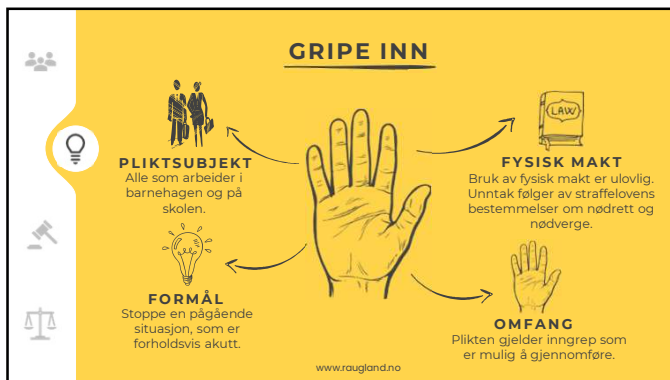
---

---

---

---

---



11

---

---

---

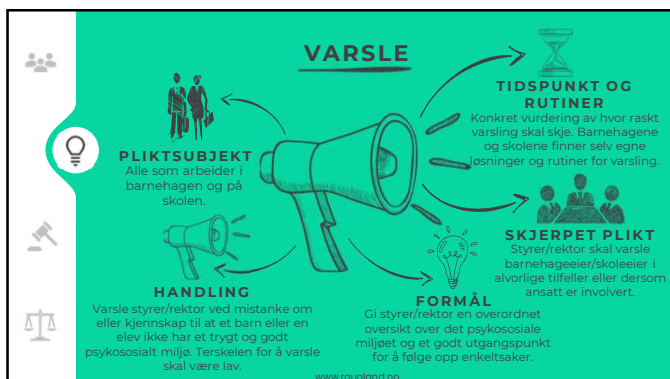
---

---

---

---

---



12

---

---

---

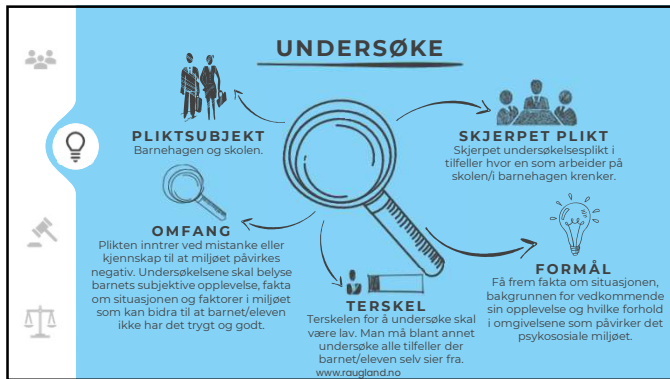
---

---

---

---

---



13

---

---

---

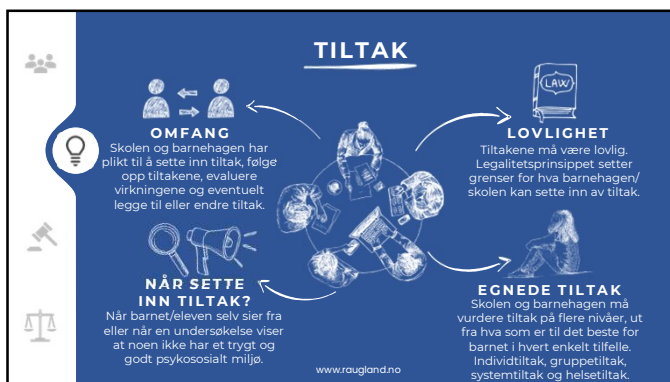
---

---

---

---

---



14

---

---

---

---

---

---

---

---



15

---

---

---

---

---

---

---

---



## SUMMEOPPGAVE

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

www.raugland.no

16

---

---

---

---

---

---

---

---



## HÅNDHEVING AV SKOLEMILJØSAKER

### OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-6 FØRSTE LEDD

Det er en elev som ikke har det trygt og godt på skolen som kan melde saken til statsforvalteren. Eller foreldrene til elever under 18 år, eventuelt en fullmektig.

www.raugland.no

17

---

---

---

---

---

---

---

---



## HÅNDHEVING AV SKOLEMILJØSAKER

### OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-6 ANDRE LEDD

For at saken min skal behandles hos statsforvalteren må den være tatt opp med rektor for mer enn én uke siden, med mindre det foreligger særlige grunner. Saken må videre gjelde mitt psykososiale miljø på den skolen jeg går på, skulle ha gått på eller midlertidig har byttet fra.

www.raugland.no

18

---

---

---

---

---

---

---

---



**Kan statsforvalterens vedtak rette seg mot en lærer?**

**OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-6 FØRSTELEDD**

Det er eleven som ikke har det trygt og godt på skolen som kan bringe saken til statsforvalteren. Eller foreldrene til eleven, underlagt eventuelt en fullmaktgitt.

www.raugland.no

19

---

---

---

---

---

---

---

---



**HÅNDHEVING AV SKOLEMILJØSAKER**

**KAN EN ANSATT I SKOLEN SOM ER ANKLAGET FOR Å KRENKE EN ELEV VÆRE PART I EN SAK FOR STATSFORVALTEREN?**

- «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder», jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstave
- Særlige spørsmål om innsyn og kontradiksjon
- Sivilombudets uttalelse i sak 2018/496

www.raugland.no

20

---

---

---

---

---

---

---

---



**HÅNDHEVING AV BARNEHAGEMILJØSAKER**

**BARNEHAGELOVEN § 9**

Barnehageeier skal ha internkontroll for å sikre at kravene i barnehageloven med forskrifter følges.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset barnehagens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

www.raugland.no

21

---

---

---





---

---

---

---

---

## ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

### ARBEIDSRETTLIGE REAKSJONER

- Reaksjoner mot en arbeidstaker reguleres av arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven
- Det er et **alvorlig tillitsbrudd** mellom den ansatte og barnet/eleven dersom den ansatte krenker
- **Lovgiver forutsetter at det reageres arbeidsrettslig** dersom undersøkelser viser at en ansatt har krenket et barn eller en elev
- Det må stilles **strengt krav til undersøkelsene**, jf. forvaltningsloven § 17 og kontradiksjonsprinsippet

www.raugland.no

22

---

---

---





---

---

---

---

---

## ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

### RETTE TIL ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ OG 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

www.raugland.no

23

---

---

---

---

---

---

---

---






## ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

### EKSEMPEL – ADVARSEL

- Advarselen ble pålagt, med henvisning til at arbeidsgivers undersøkelser var **mangelfulle**
  - Ikke snakket med de involverte elevene
  - Ikke snakket med den andre voksne som var til stede under samtalene
- Advarsel omgjort etter klage
- Betydningen av **gode undersøkelser**
- En advarsel vil kunne være et **enkeltvedtak**, og kreve **forhåndsvarsel**

www.raugland.no

24

---

---

---

---

---

---

---

---








## ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

**EKSEMPEL – OPPSIGELSE**

- Hva er akseptabel oppførsel fra en lærers side?
- Har læreren opptrådt skjønnstomt?
- Hva ligger i krenkelsesbegrepet?
- Hvordan har skolens saksbehandling vært?
- Rom for feil uten at det får konsekvenser for arbeidsforholdet

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

25

---

---

---





---

---

---

---

---

## ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

**SUMMEOPPGAVE**

**Nils og Jens sloss i gymtimen.** Nils løper etter Jens og drapstruer. Kaster tung medisnball i ryggen så Jens detter. De andre barna blir redde.

Lærer Pål prøver å stanse Nils ved å ta tak i armen hans. Nils faller i bakken og løper videre, og Pål må ta tak i ham på nytt. Nils roper ut «barnemishandler, jeg skal anmelde deg til rektor så du mister jobben, det er ikke lov å slå barn».

Pål sender elevene i garderoben og får etter hvert roet ned Nils og tar ham ned i garderoben når de andre elevene er ferdige.

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

26

---

---

---

---

---

---

---

---






## OPPSUMMERING

**HUSKELISTE**

- Hvilke undersøkelser er gjort?
  - Hvem har man snakket med og hvordan?
  - Hvilke metode er brukt ved eventuelle læringsmiljøundersøkelser eller lignende?
- 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

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

27

---

---

---

---

---

---

---

---



## OPPSUMMERING

**TYPISKE SAKSBEHANDLINGSFEIL**

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

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

---

---

---

---

---

---

---