

# **HÅNDTERING AV PERSONALSAKER OG ANSATTES VERN VED VOLD OG TRUSLER**

**FOREDRAG FOR UDF MOSS**

7. NOVEMBER 2024

AV RAUGLAND ADVOKATENE VED  
VILDE RIISER OG LOUISE S. HANNON

# 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**



# LÆRINGSMÅL



## HÅNDTERE PERSONALSAKER PÅ EN GOD MÅTE

Arbeidsrettslige reaksjoner  
Hva er forsvarlig saksbehandling?  
Huskeliste og praktiske råd  
Typiske saksbehandlingsfeil



## KJENNSKAP TIL ANSATTES VERN VED VOLD OG TRUSLER

Krav til arbeidsmiljøet  
Særsilt «lærervern» i straffeloven  
Arbeidsgivers plikter

# PÅSTAND

DET ER DISHARMONI MELLOM  
REGELVERKET SOM SKAL IVARETA  
BARNA OG DE ANSATTE I BARNEHAGE-  
OG SKOLESEKTOREN

Er du enig eller uenig?

# KRAVENE TIL «MILJØ» - ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

- **Økt rettsliggjøring** av barnehage og skole.
  - Barnehageloven kap. 8 og opplæringsloven kap. 12 er barnas og elevenes «arbeidsmiljølov»
- 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 og elevene** skal slike saker håndteres etter **barnehage- og opplæringsloven**.
- **Sektorovergripende regelverk:** Saksbehandlingen må i tillegg 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: Grunnloven har høyere rang enn formell lov, og går derfor foran annen lovgivning
  - Lex posterior: Nyere lov går foran eldre lov
  - Lex specialis: Spesiell lov går foran generell lov
- Er det motstrid mellom arbeidsmiljøloven og barnehage- og opplæringsloven?
  - Nei – 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



# HÅNDTERING AV PERSONALSAKER

ULIKE FORMER FOR  
ARBEIDSRETTSLIGE REAKSJONER,  
KRAV TIL SAKSBEHANDLINGEN,  
RÅD TIL LEDERE OG TILLITSVALGTE



# LF-2018-84021

- **Spørsmål:** Om oppsigelse av en lærer var gyldig.
- **Bakgrunnen for oppsigelse:** Fire episoder hvor læreren fysisk skulle ha grepet inn overfor elever ved ha utøvd vold eller uakseptabel fysisk makt (arbeidsgivers ordvalg).
  1. Slått elev A på rumpa da han lå på vasken og drakk.
  2. Dyttet elev A da han forsøkte å komme forbi læreren på gjensitting.
  3. Løftet elev A over bakken kun ved å holde i elevens bukselinning.
  4. Tatt tak i armen til elev B slik at han har falt to ganger da han forsøkte å løpe etter en annen elev C.
  5. I tillegg viste kommunen til at det var benyttet kollektiv avstraffelse og at læreren ble oppfattet som streng.
- **Partenes syn:**
  - Kommunen anførte at lærerens handlinger var uakseptable, slik at kommunen ikke lenger hadde tillitt til han som lærer.
  - Læreren anførte at håndteringen av elevene var innenfor rammen av det forsvarlige ut fra de konkrete omstendighetene.





# LF-2018-84021

- **Lagmannsrettens konkrete vurdering av de fire episodene:**

- **Episode 1: Klaps på baken ved vanndriking**

*[...] en samlet vurdering tilsier at E klappet A over baken med tilsvarende styrke som et positivt klapp på skulderen. Klappet var ikke hardt. Det medførte ikke smerte eller ubehag for A. At E ikke hadde noe annet formål ved klappet enn å påkalle elevens oppmerksomhet etter forgjeves tilsnakk, finner lagmannsretten ikke grunn til å betvile.*

- **Episode 2: Leksehjelp («gjensitting»)**

*[...] E, ved bruk av fysisk makt, holdt A tilbake mot guttens vilje. Slik maktanvendelse overfor eleven var urettmessig.*

- **Episode 3: Løft etter bukselinningen**

*Lagmannsretten konkluderer med at E ikke kan kritiseres for urettmessig bruk av makt under denne hendelsen. (Læreren løftet eleven vekk fra seg for å unngå å bli kløpet ytterligere i halsen av eleven)*

- **Episode 4: Gymtimen**

*Episoden er svært dårlig opplyst. [...] Det kan være grunn til mistanke om at Es inngripen ikke skjedde på en ideell måte, da elev B falt i gulvet to ganger, men hendelsesforløpet er for uklart til at det kan tillegges vekt i saken her. Lagmannsretten konkluderer med at det ikke ble utøvd fysisk makt på en urettmessig måte fra Es side.*

- **Påstand om kollektiv avstraffelse:**

*Lagmannsretten konkluderer med at det ikke er grunnlag for kritikk mot E for kollektiv irettesettelse av elever. Om E for øvrig kunne bli oppfattet som «streng» av noen av elevene, kommer lagmannsretten nærmere tilbake til under helhetsvurderingen*

- Elev A var kjent for å overdrive og det gikk lang tid fra episodene fant sted til han sa ifra hjemme – tilsa at eleven ikke hadde opplevd episodene som smertefulle eller skremmende.
- Lagmannsretten mente arbeidsgiver ikke hadde bygget på riktig faktisk grunnlag i episode 3 og 4. Spørsmålet ble da om **episode 1, 2 og situasjoner hvor E ble oppfattet som «streng»**, ga saklig grunn til oppsigelse etter en helhetsvurdering.



## LF-2018-84021

- Lagmannsretten kom til at oppsigelsen **ikke var saklig** og viste særlig til at:
  - Det finnes en **nedre grense for hva som kan defineres som en krenkelse** fra lærer mot elev. Det vil være en «gråsoner» i den nedre grensen hvor de konkrete omstendigheter i situasjonen kan være avgjørende for om det dreier seg om en krenkelse i opplæringslovens forstand.
  - Det **må være et visst rom for feiltrinn**, og ikke enhver kritikkverdig opptreden fra en lærer kvalifiserer for oppsigelse. Det må vurderes konkret om tilrettevisning eller skriftlig advarsel i stedet vil være tilstrekkelig reaksjon.
  - Læreren hadde opptrådt **lite skjønnstomt ved to anledninger og kunne kritiseres**, samtidig som han handlet ut i fra barnets beste, og beklaget en av hendelsene dagen etter uoppfordret.
    - Viktig nyansering: Læreren hadde ikke handlet med hensikt å sjikanere eller påføre eleven psykisk ubehag.
  - Skolens saksbehandling var kritikkverdig.
    - Hvis en oppsigelse bygger på **graverende forhold**, oppstilles det en særlig plikt for arbeidsgiver til å **utrede forholdet**. Arbeidsgiver burde stilt spørsmål til barna som var vitne til hendelsene.
    - Kommunens saksbehandling fremsto **ikke tilstrekkelig grundig sett hen til alvoret i beskyldningene** mot læreren.

# BARNETS SUBJEKTIVE OPPLEVELSE

STYRENDE FOR OM  
MILJØET ER TRYGT  
OG GODT



IKKE STYRENDE FOR  
OM DET HAR SKJEDD  
EN KRENKELSE



# PERSONALSAK – FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

Det stilles strenge 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.

Reaksjonen må være forholdsmessig  
– er det tilstrekkelig med mindre  
inngripende tiltak/reaksjon?

Arbeidsgiver kan ikke ukritisk legge  
til grunn  
barnets/foreldrenes/kollegaens  
beskrivelse av faktum. Må foreta  
selvstendige undersøkelser.

# PERSONALSAK – FORSVARLIG SAKSBEHANDLING



MØTEINNKALLING  
MED AGENDA OG  
ANLEDNING TIL Å  
HA MED  
TILLITSPERSON



INNSYN I  
RELEVANTE  
DOKUMENTER



REELLE  
UNDERSØKELSER  
OG KONSTRUKTIVE  
SAMTALER



ARBEIDSGIVER BØR  
UTVISE TILLIT TIL  
DEN ANSATTE



DEN ANSATTE BØR  
GIS TID TIL Å OMRÅ  
SEG



TILTAK FOR Å  
IVARETA ET FULLT  
FORSVARLIG  
ARBEIDSMILJØ:  
TILBUD OM  
STØTTE,  
BEDRIFTSELSETJEN  
ESTEN E.L.



## HUSKELISTE

Hvilke undersøkelser har arbeidsgiver gjort?

- Hvem har de snakket med?
- Hvilke metoder er brukt for å undersøke saken?
  - «Faktaundersøkelser» - en undersøkelsesform som er egnet til å eskalere konflikter

Hva er det som defineres som kritikkverdig eller krenkende ved den ansattes oppførsel?

Burde eller kunne den ansatte ha håndtert situasjonen annerledes?

Bør det reageres arbeidsrettslig, og i så fall, hvordan?

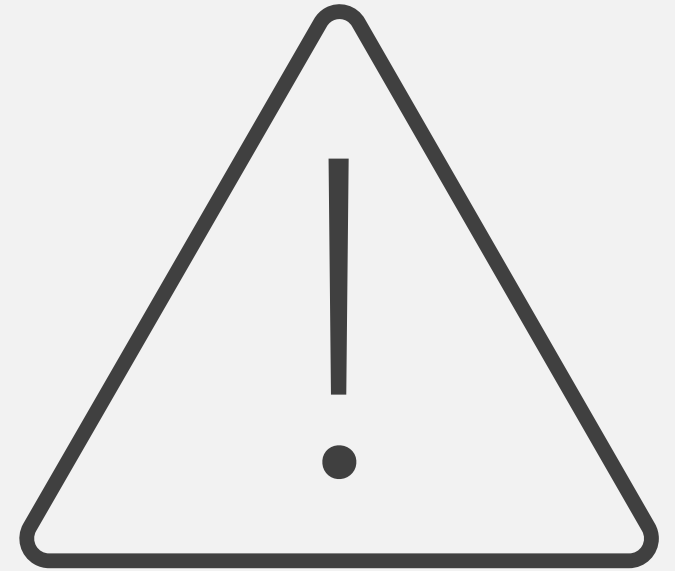
Er det forholdsmessighet mellom oppførsel og reaksjon?

Har arbeidsgiver skapt forutsigbarhet i prosessen, og optrådt saklig?

Har arbeidsgiver sørget for skriftlighet og kontradiksjon i prosessen?

# TYPISKE SAKSBEHANDLINGSFEIL

- Manglende tilbakemeldinger til den ansatte
- Manglende dokumentasjon og undersøkelser
- Manglende oversendelse av referater til arbeidstaker
- Dokumenterte episoder legges ikke frem for den ansatte – medfører manglende adgang til kontradiksjon
- Manglende begrunnelse
- **= Bidrar til å svekke tilliten til prosessen og i verste fall kan det medføre at en ansatt får en arbeidsrettslige reaksjon det ikke er grunnlag for!**

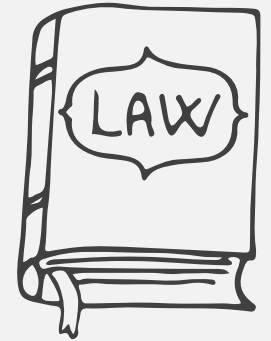


# ARBEIDSMILJØLOVENS FORMÅL

## § 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

- Lovens bestemmelser må tolkes i lys av formålet.
- Man skal bli friskere av å gå på jobb!



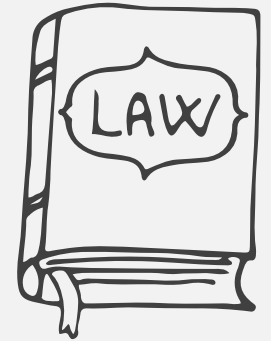


# GENERELLE KRAV TIL ARBEIDSMILJØET

## § 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.

- Rettslig standard som utvikler seg i takt med teknologi- og samfunnsutviklingen.
- **Arbeidsgivers ansvar** å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Arbeidstakere har et **medvirkningsansvar**.



## ARBEIDSRETTSLIGE REAKSJONER MOT EN ANSATT SOM ANKLAGES FOR Å KRENKE EN ELEV

- Aktivitetsplikten innebærer blant annet at skole og barnehage så langt det finnes egne tiltak skal sørge for at barnet får et trygt og godt miljø
- Tiltak etter opplæringsloven/barnehageloven må rette seg mot *elev/barnet*
- Eventuelle arbeidsrettslige reaksjoner mot den ansatte må ha hjemmel i arbeidsmiljøloven eller arbeidsgivers ulovfestede styringsrett
- Det stilles strenge krav til undersøkelsene i saker der en ansatt anklages for å krenke barn.
  - Arbeidsgiver har bevisbyrden for at det de legger til grunn er riktig faktum
- Krav til saklighet og forholdsmessighet i arbeidsgivers reaksjoner





# LE-2022-57546

Saken gjaldt spørsmålet om sakligheten av oppsigelse begrunnet i en lektors arbeidsutførelse og opptreden overfor elevene, jf. aml. § 15-7.

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 (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.

## **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 psykodrama-teknikker som involverte sårbare elever
- Skoleåret 2019/2020 satt læreren opp et rollespill hvor de tre i klassen som var mørke i huden 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 før elevklagene i 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.
- 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).



# **ANSATTES VERN MOT KRENKELSER**

GENERELLE KRAV TIL ARBEIDSMILJØET, KRAV TIL  
DET PSYKOSISALE ARBEIDSMILJØET, KRAV TIL HMS-  
ARBEID

Landets 20 største kommuner:

# Over 100 krenkelseser mot ansatte i skolen hver dag

**VOLD OG TRUSLER I BARNEHAGE OG SKOLE  
ER ET ALVORLIG ARBEIDSMILJØPROBLEM**

Utdanningsnytt, publisert 04.04.2023.



## Vold og trusler i Osloskolen: Arbeidstilsynet truer med dagbøter

Utdanningsetaten i Oslo kommune har fått kniven på strupen: Dersom ikke etaten oppfyller Arbeidstilsynets krav om å sikre ansatte i Osloskolen mot vold og trusler på arbeidsplassen innen 15. mars 2022, vil tilsynet gi etaten 20.000 kroner i bot per virkedag.



Nyheter

## Lærere sykmeldt etter uro og utagering blant elever



## Vold og trusler mot lærere er et økende problem i tromsøskolen: – Involverer stadig yngre elever



## Henriette ble angrepet og truet av elever. Nå vil hun se endring i norsk skole

– Mange lærere orker ikke å stå i dette. Det er på tide at vi blir hørt.



Henriette ble angrepet av en elev med hammer. Det er kun en av flere uønskagelige episoder hun har opplevd som lærer. (Foto: Ida Bing)

## Lærer tar oppgjør med «gangster-mentalitet» og «krevende elever»: – Trusler, rasisme-beskyldninger, sjikane, støy, respektløshet

Av **Einar Hammer** • 12. oktober 2022 | 09:04



Illustrasjonsfoto: Fredrik Værffjell / NTB

Læreren sier at gangstermentalitet og krevende elever er et større problem enn lønnen, og at mange ikke orker å bli i et yrke der de får stadig mindre autoritet.

– Selv om den nylig avsluttede lærerstreiken i hovedsak dreide seg om lønn, er det fra den viktigste årsaken til at vi står overfor en «lærerkrise», skriver læreren i **ETidende**, og trekker frem alvorlige problemer i norsk skole:

– En del lærere møter stadig trusler, rasismebeskyldninger, sjikane, støy, uvilje, respektløshet og sabotasje. Disse elevene opplever at det er fritt frem. Ingenting betydning skjer. Skolen mangler rett og slett gode, alternative tilbud og sanksjonsmuligheter.



Foto: Erik Sundt

Vis mer

## Vold i skolen: – Elevenes handlinger må få konsekvenser

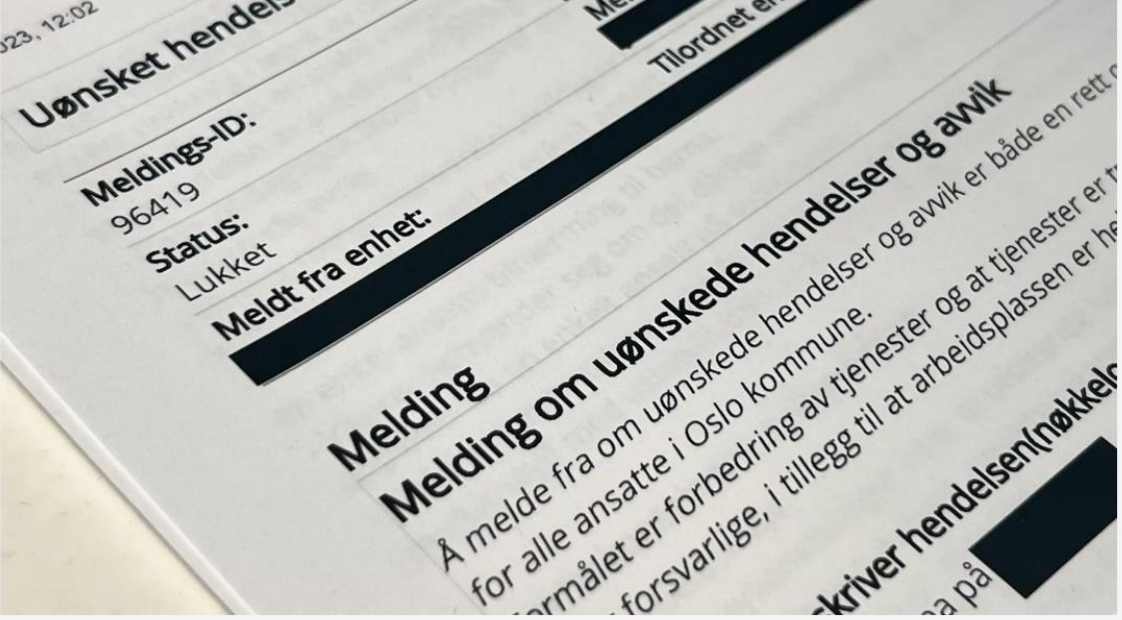
Volden mot lærere i skolen i Kristiansand øker. Høyres Arve Stokkelien mener elevenes handlinger må få konsekvenser.

## Nye tall viser markant økning i vold mot skoleansatte

Lytt til saken • 4 minutter

1X

Andre yrker er ikke i nærheten av samme økning som lærere.



Illustrasjonsfoto: Paal Svendsen

Vis mer

Vold og trusler mot barnehageansatte meldes sjelden:  
– Kan virke som de ansatte blir vant med at ting skjer

# KRAV TIL DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØET

## § 4-3 (4)

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

- «Andre»: alle som kan representere en risiko for arbeidstakeren, for eksempel barnehagebarn eller skoleelever, deres foreldre mv.
- Egnede tiltak må vurderes konkret, og kan for eksempel være opplæringstiltak, organisatoriske tiltak eller bruk av sikkerhetsutstyr.
- Sak fra 2019: Alle lærerne burde fått info om risikovurdering rundt voldelig elev. Trygg arbeidsplass går foran elevers personvern, jf. lagmannsrettens dom.





# KRAV TIL SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

## § 3-1

Arbeidsgiver skal 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**.

Det innebærer at arbeidsgiver skal:

- c)** kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- e)** iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov
- g)** sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c



# FORSKRIFT OM UTFØRELSE AV ARBEID KAP. 23 A: ARBEID SOM KAN MEDFØRE FARE FOR Å BLI UTSATT FOR VOLD OG TRUSSEL OM VOLD

- 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.
  - Ny veileder fra KS og arbeidstakerorganisasjonene: [Ny veileder om arbeid med vold og trusler i skolen - KS](#)
- 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.
- 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.

# SÆRSKILT LÆRERVERN

## STRAFFELOVEN § 265

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

## STRAFFELOVEN § 286

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 særskilt utsatt yrkesgruppe regnes bl.a. «personer som har ansvar for **opplæring i grunnskole eller videregående skole**.»
  - Utdanningspersonell på 1. trinn til VG3.
  - Uten betydning om skolen drives av det private eller det offentlige.
- For at en elev skal kunne straffes etter disse reglene i strl., må eleven ha fylt 15 år (kriminell lavalder).
- Tips! Les artikkelen til vår kollega advokat Marius Gjetnes  
– [Lærernes særskilte vern i straffeloven er en godt bevart hemmelighet](https://www.utdanningsnytt.no/artikkel/lærernes-særskilte-vern-i-straffeloven-er-en-godt-bevart-hemmelighet) ([utdanningsnytt.no](https://www.utdanningsnytt.no))

# SÆRSKILT LÆRERVERN

## ANMELDELSE VED STRAFFBARE HANDLINGER

- Å politianmelde straffbare forhold er en **rettighet**!
- Arbeidsgiver kan ikke frata arbeidstakere retten til å politianmelde.
  - Betyr likevel ikke at man *bør* anmelde *enhver* voldshandling.
- Hva med barna som er **under den kriminelle lavalderen** – kan man likevel anmelde?
  - Ja!
  - Fornuftig for å sikre god oppfølging både av offer og voldsutøver.
  - Anmeldelse vil sikre voldsofferet i ev. erstatningssak.
  - Barn under kriminell lavalder vil for eksempel kunne få oppfølging av barnevernet.

# ARBEIDSGIVERS PLIKTER NÅR ANSATTE UTSETTES FOR VOLD OG TRUSLER

- Vold og trusler er **ikke et individuelt problem**, men et **arbeidsmiljøproblem** som angår hele arbeidsplassen.
- Volds- eller trusselhendelse er en **akuttsituasjon**, **hvor arbeidsgiver plikter å ha på plass**:
  - Rutiner for å **forebygge** at det oppstår slike hendelser og **følge opp** arbeidstakere som blir utsatt for det.
  - Et **avvikssystem** og **rutiner** for å registrere og rapportere hendelsen.

# ARBEIDSGIVERS PLIKTER VED UTØVELSE AV VOLD OG TRUSLER FORTS.

- Arbeidsgiver **skal** sørge for at alle personskader som oppstår under arbeid, blir registrert.
  - Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, VO, AMU, BHT.
- **Meldeplikt:**
  - **Varsle Arbeidstilsynet og politiet** ved **alvorlige** hendelser (eller død).
    - Vil for eksempel gjelde ved volds- eller trusselhendelse som medfører alvorlig fysisk eller psykisk skade.
  - **Skademelding til NAV** ved mulig yrkesskadedekning.
- **Hovedansvaret** for at arbeidsmiljøet er forsvarlig på alle områder.
- **Ivareta** den voldsutsatte og **tilrettelegge arbeidet** videre.

## OPPLÆRINGSLOVEN § 13-4

Adgangen til å gripe inn fysisk  
overfor elever

- Tilsette i skolen, leksehjelpa og skolefritidsordninga kan, når andre tiltak ikkje er tilstrekkelege, gripe inn fysisk mot elevar for å avverje at ein elev
  - a) krenkjer ein person fysisk eller utsett seg sjølv for fysisk fare
  - b) skader eigedom
  - c) viser ei åtferd som er sterkt fornedrande for eleven sjølv
- Det fysiske inngrepet kan ikkje gå lenger enn nødvendig, og det skal stå i eit rimeleg forhold til dei interessene som skal varetakast.
- Handlingar som er allment aksepterte i samhandling mellom vaksne og barn som dei har omsorg for, skal ikkje reknast som fysiske inngrep etter paragrafen her.

TAKK FOR  
OPPMERKSOMHETEN!

Vilde B. Riiser

Tlf. 91 16 91 92

[riiser@raugland.no](mailto:riiser@raugland.no)

Louise Sandaker Hannon

Tlf. 92 45 14 55

[hannon@raugland.no](mailto:hannon@raugland.no)



  
**RAUGLAND**  
ADVOKATENE