OPPSIGELSE
OPPSIGELSE
FIRED
I NEED JOB
I LOST MY JOB
DISMISSED
FIRED
OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD
ULOVLIG OPPHØR
AV RIKKE ROSVOLD
FIRED
THIS MONTH
PERSONALSAKS-ARBEID
FIRED
OPPSIGELSE
STILLINGSVERN

ARBEIDSRETTENS FUNKSJONER

VERN AV ARBEIDSTAKER

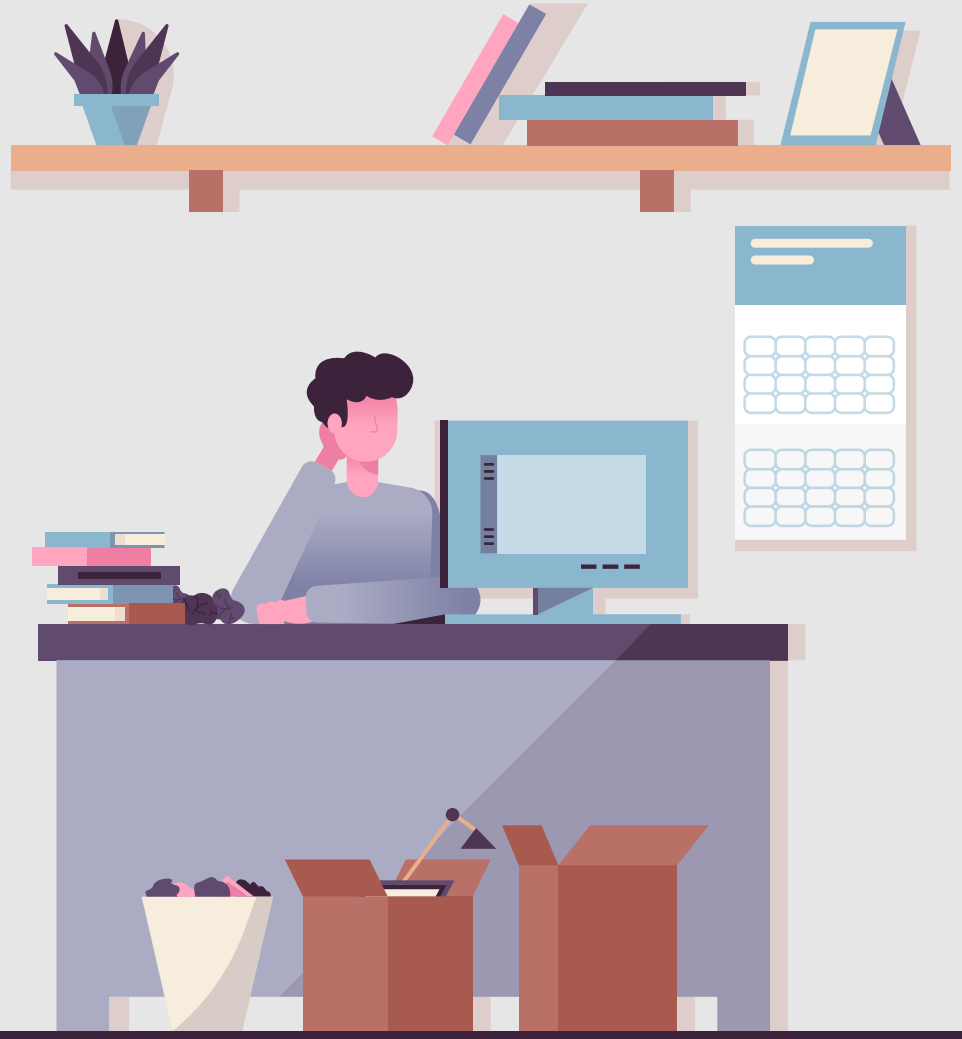
Verne den svake kontraktspart mot maktmisbruk fra arbeidsgiver.

PÅVIRKNING PÅ ARBEIDSMARKEDET

Endring i arbeidsrettslige regler påvirker arbeidsmarkedet.

SYSSELPOLITIKKEN

Faktor i sysselpolitisk sammenheng. Målsetning om å ha flest i arbeid.



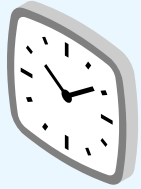
ARBEIDSMILJØLOVEN § 1-1

Lovens formål er:

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,
b) å sikre **trygge ansettelsesforhold og likebehandling** i arbeidslivet,
c) å legge til rette for et **godt ytringsklima** i virksomheten,
d) å legge til rette for **tilpasninger** i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
e) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan **ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø** i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
f) å bidra til et **inkluderende arbeidsliv**

OPPSIGELSE

ARBEIDSTAKERS FORHOLD



https://www.lovdata.no

ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-7 (1)

«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.»

TILSTREKKELIG SAKLIG GRUNN FOR OPPSIGELSE AV MEG SOM ANSATT?

GRUNNKRAV

- Forhold knyttet til arbeidstaker
- ... som er egnet til å påføre arbeidsgiver tap, skade eller ulempe

+ INTERESSEAVVEINING

- Virksomhetens behov for å avslutte arbeidsforholdet må veies opp mot konsekvensene og ulempene en oppsigelse innebærer for arbeidstaker.
- Generelt **høy terskel** for oppsigelse, jf. Rt-2009-685 (Webredaktør)
- Rimelighetshensyn mindre vekt ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold sammenliknet med oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold, jf. Rt-1992-1023 (Flykaptein)

FORHOLD PÅ ARBEIDSTAKERS SIDE

- Brudd på retningslinjer, instrukser mv.
- Enkelttilfelle eller gjentakelse
- Skyldgrad, **illojalitet**
- Ordrenekt, uveiledbar
  LE-2021-95617
- **Stillingens art**, ansvar mv.
  LF-2016-110710 og LA-2021-24736
- I arbeidstid eller på fritiden
  Rt-2009-685 (Webredaktør)
- **Rimelighetshensyn:**
  Rt-1992-1023 (Flykaptein)
- Eldre forhold
  Rt-1963-1013 (Rørlegger) og
  LE-2022-57546

FORHOLD PÅ ARBEIDSTAKERS SIDE

- Brudd på retningslinjer, instrukser mv.
- Enkelttilfelle eller gjentakelse
- Skyldgrad, **illojalitet**
- Ordrenekt, uveiledbar
  LE-2021-95617
- **Stillingens art**, ansvar mv.
  LF-2016-110710 og LA-2021-24736
- I arbeidstid eller på fritiden
  Rt-2009-685 (Webredaktør)
- **Rimelighetshensyn:**
  Rt-1992-1023 (Flykaptein)
- Eldre forhold
  Rt-1963-1013 (Rørlegger) og LE-2022-57546

FORHOLD PÅ ARBEIDSGIVERS SIDE

- Tilrettelegging
- Veiledning og opplæring
- **Saksbehandling**
  Rt-2009-685 (Webredaktør), LE-2022-57546 og LB-2010-69877 (Nedkvitne)
- **Oppfølging av rutiner og retningslinjer**
  Rt-2005-518 (Pornonedlasting)
- Advarsel
  Rt-2001-1362, Rt-2002-273 og Rt-2011-1674
- **Tilbud om annet passende arbeid**
  HR-2024-1188-A

SÆRLIG OM TYPETILFELLE

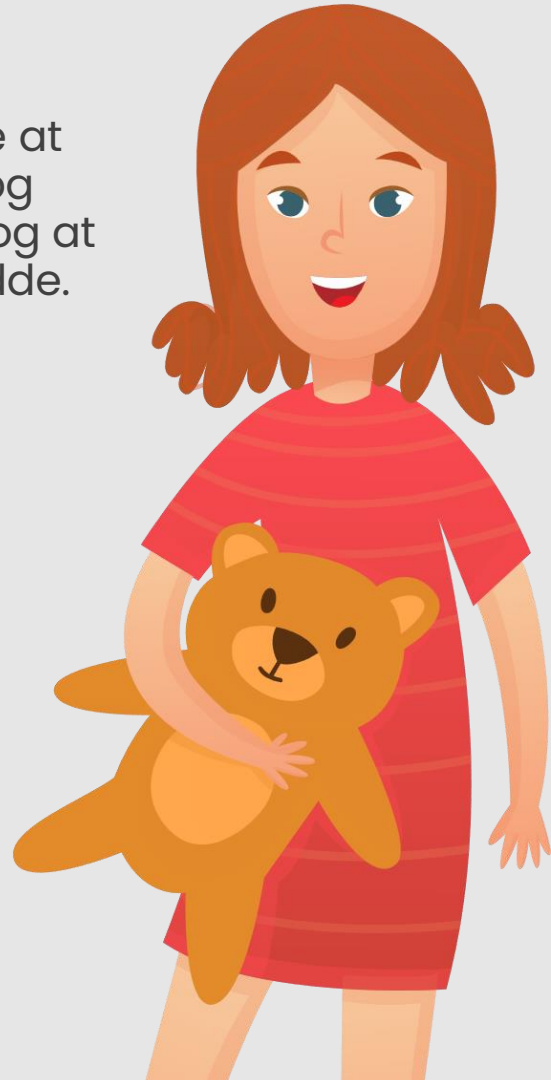
KRENKELSER AV ELEVER

TERSKEL

Høy terskel: Krenket elev slik at man ikke lenger har tillit til den ansattes vurderingsevne og skikkethet for stillingen.

BEVISKRAV

Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag og at vurderingen har tilstrekkelig bredde.



KRENKELSESBEGREPET

Nedre grense for hva som utgjør en krenkelse i opplæringslovens forstand. Ikke enhver kritisk ytring utgjør en krenkelse. Også her er de ansatte gitt et visst rom for feiltrinn og dårlig dømmekraft, jf. bl.a. LF-2018-84021 og LE-2022-57546

SENTRALE VURDERINGSMOMENTER

- Om maktbruken er av den grovere sorten
- Enkeltstående tilfelle eller gjentakende
- Arbeidsgiver saksbehandling
- I hvilken grad arbeidstaker kan bebreides
- Opplæring og veiledning
- Handlingsalternativ
- Formålet med den krenkende handlingen
- Særskilt sårbar elev

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.

LE-2022-57546

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 psykodrama-teknikker 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 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 forut for elev-klagene** av 2020.
- Læreren ble **ikke gitt reell veiledning**.
- Arbeidsgiver har lagt **for stor vekt på tidligere pliktbrudd** fra lærerens side.

LE-2022-57546

RETTENS VURDERING

- Flere av hendelsene var godt kjent for skolens ledelse. **Fåtall 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 utdannelse.
- Fylkeskommunen er en **stor arbeidsgiver** med gode muligheter til å finne egnede arbeidsoppgaver for læreren (tilretteleggingsmuligheter).

SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN

SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN:
ULYKKE OG SYKDOM

https://www.lovdata.no

ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-8

Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av **denne grunn** sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å **ha sin grunn i sykefravær** dersom ikke annet gjøres overveiende sannsynlig.

ETTER VERNEPERIODEN:
SYKDOM SOM OPPSIGELSESGRUNNLAG

https://www.lovdata.no

ORDINÆRT OPPSIGELSESVERN

Oppsigelsen må være **saklig** begrunnet i arbeidstakerens sykdom, arbeidsmiljøloven § 15-7.

Viktige momenter i saklighetsvurderingen:

- Er det gode utsikter til bedring innen kort tid?
- I hvilken grad påfører sykefraværet ulemper for virksomheten?
- I hvilken grad vil sykefraværet skape ulemper for andre ansatte?
- I hvilken grad har arbeidsgiver lagt til rette for at den ansatte kan være i jobb?

VERNEPERIODEN VED
GJENTATTE SYKMELDINGER

https://www.lovdata.no

NÆRMERE OM VERNEPERIODEN

HOVEDREGEL: Verneperioden løper på nytt ved gjentatt sykefravær, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 231.

UNNTAK: Verneperioden kan likevel anses som sammenhengende etter en konret vurdering, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 231.

Relevante momenter i vurderingen er blant annet hvor lenge arbeidstaker har vært tilbake, er ny sykmelding påregnelig, om fraværet har samme eller liknende sykdomsårsak og om arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge.

TFOLL-2015-43200

SYKDOM BARNEHAGEANSATT

Sakens bakgrunn
Oppsigelse av arbeidstaker etter utløpet av den særskilte verneperioden i arbeidsmiljøloven § 15-8, begrunnet i høyt sykefravær. Oppsigelsens gyldighet skulle således vurderes etter det alminnelige saklighetskravet i lovens § 15-7.

SPØRSMÅL: Hadde Ski kommune oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6?

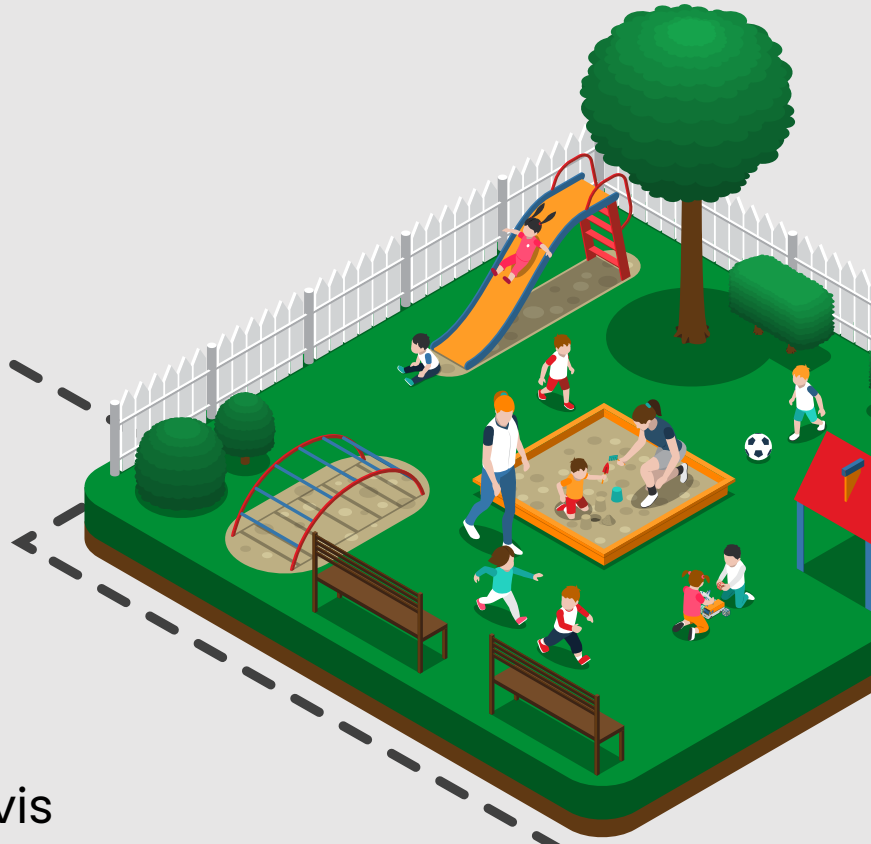
TFOLL-2015-43200

SYKDOM BARNEHAGEANSATT

Tingrettens vurdering
Gyldig oppsigelse. Det var ikke grunnlag for å hevde at kommunen hadde brutt tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6. Retten bemerket at tilretteleggingsplikten er vidtrekkende, og at arbeidsgiver må gjøre «betydelige anstrengelser» for å hjelpe arbeidstakeren. Likevel er ikke plikten absolutt.

Selv om det ikke var satt inn tilretteleggingstiltak, kom retten til at kommunen ikke hadde brutt sin tilretteleggingsplikt eller på annet vis handlet på en måte som kan pådra erstatningsansvar. Retten la særlig vekt på at arbeidstaker selv hadde umuliggjort tilrettelegging ved å unnlate å møte til oppfølgingssamtaler og dialogmøter. Hun hadde heller ikke opplyst om hva hennes utfordringer bestod i og hvordan de kunne løses.

Retten kunne ikke se hvordan kommunen under sykmeldingsperioden skulle være i stand til å tilrettelegge for A når hun unngikk enhver kontakt med arbeidsgiver.



PERSONAL-SAKSARBEID

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

PERSONALSAK

FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

- Møteinnkalling med agenda og anledning til å ha med tillitsperson.
- Omforente møtereferater.
- Innsyn i relevante dokumenter.
- Reelle samtaler, undersøkelser etc.
- Utvis tillit til den ansatte.
- Ansatt bør gis tid til å områ seg.
- Tiltak for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø: tilbud om støtte fra Bedriftshelsetjenesten el.

PERSONALSAK

HUSKELISTE

- Hvilke undersøkelser er gjort? Er retten til kontradiksjon ivaretatt?
- 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.

testament
RAUGLAND
ADVOKATENE
Kontaktinformasjon
TELEFON
40 64 85 70
E-POST
rosvold@raugland.no
HJEMMESIDE
www.raugland.no