



STILLINGSVERN: EN OVERSIKT



ARBEIDSRETTENS FUNKSJONER



VERN AV ARBEIDSTAKER

Verne den svake kontraktspart mot maktmisbruk fra arbeidsgiver.



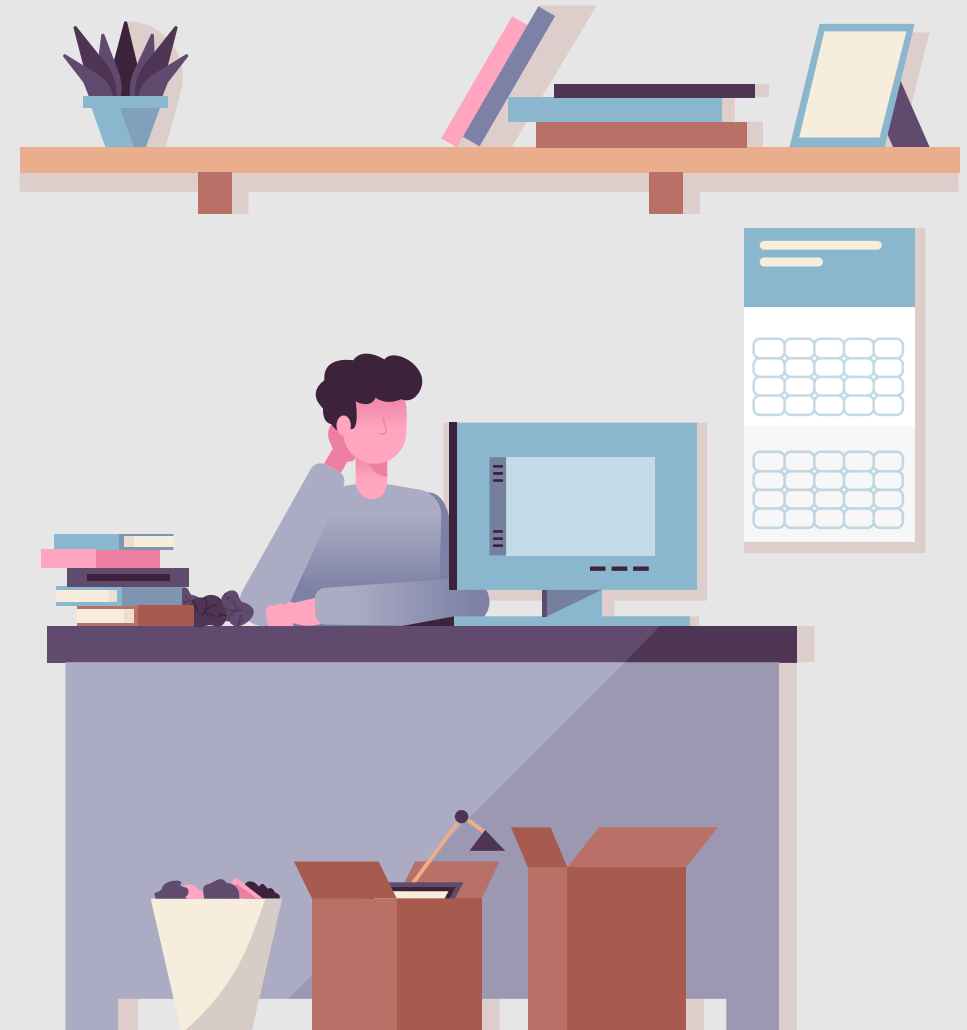
PÅVIRKNING PÅ ARBEIDSMARKEDET

Endring i arbeidsrettslige regler påvirker arbeidsmarkedet.



SYSSELPOLITIKKEN

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



STILLINGSVERN I SNEVER OG VID FORSTAND

VERN MOT OPPHØR AV ARBEIDSAVTALER

Grenser for midlertidighet
og vern ved virksomhets-
overdragelse



FORUTSIGBARHET FOR ARBEID OG INNTEKT

Reglene om innholdet i
fast ansettelse

VERN MOT OPPHØR AV LØPENDE ARBEIDSFORHOLD

Vern mot oppsigelse og
avskjed av arbeidstaker





ARBEIDSGIVERS BESLUTNING

OPPHØR ETTER OPPSIGELSE

Vilkår for gyldig **oppsigelse**, se arbeidsmiljøloven kapittel 15. Form, frister for virkning (saksbehandling, tvist).

UMIDDELBART OPPHØR

Vilkår for gyldig **avskjed**, se arbeidsmiljøloven kapittel 15.



ARBEIDSTAKERS BESLUTNING

Ingen spesielle vilkår for **oppsigelse**, men krav om skriftlighet og frister for virkning. Se arbeidsmiljøloven § 15-3 og § 15-4.

Rett til **heving** av arbeidsavtalen ved vesentlig mislighold, se Rt-1997-1506 (Stryn Apotek).

GYLDIG EGENOPPSIGELSE?

NB! Det er ikke alltid formaliteten som er avgjørende for hvorvidt det foreligger en egenoppsigelse fra arbeidstaker.

Egenoppsigelse likestilles med en oppsigelse fra arbeidsgiver i tilfeller hvor oppsigelsen er gitt under et **urimelig press** fra arbeidsgiver.



OPPSIGGEELSE
ARBEIDSTAKERS
FORHOLD



ARBEIDSTAKERS
FØRHOOLD

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.
- Enkeltilfelle 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.
- Enkeltilfelle 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

TYPETILFELLER



BRUDD PÅ ARBEIDSPLIKT, RETNINGSLINJER, ORDRENEKT

- RT-1988-1188 (Sara hotell)
- RT-2005-518 (Pornonedlastning)
- HR-2018-1958-A (Spiralnekt)
- LG-1998-844



BRUDD PÅ LOJALITETSPLIKT

- RT-1996-1401 (Autronica)
- RG-1976-487
- RT-1982-1729
- LG-1998-844



SAMARBEIDSVANSKER

- LB-1995-838
- LG-2008-105443
- RT-2011-841 (Inspektør)



FRAVÆR (BRUDD PÅ ARBEIDSPLIKT)

- RT-1992-1482 (Soning)
- RT-2011-74 (Varetekt)
- LG-2016-12984-2 (Etiopiaferie)
- LB-2016-35087 (Sykefravær)



UTILBØRLIG ATFERD, RUSMIDLER I TJENESTEN

- RT-1992-1023 (Flykaptein)
- RG-2013-81 (Spillavhengighet)



MANGELFULL ARBEIDSUTFØRELSE OG KRENKELSE AV BARN/ELEVER

- LF-2018-84021
- LF-2022-57546
- LG-2006-120562

MANGELFULL ARBEIDSUTFØRELSE

TERSKEL

Høy terskel: **Markert svikt** i arbeidsytelsen, jf. LG-2006-120562.

TYPE STILLING

Type stilling er et moment av betydning for vurderingen. Det kreves mer av arbeidstaker i lederstilling, en stilling som er godt avlønnet eller en nøkkelposisjon som virksomheten er særlig avhengig av, jf. LA-2003-13327

SVIKTENS KARAKTER

Objektiv vurdering: Svikt ved stillingens kjerneoppgaver eller mindre svikt av større omfang? Se f.eks. LG-2006-120562 og LB-1996-993

- Tilstrekkelig veiledning og opplæring?
- Forsøkt tilrettelegging?

SUBJEKTIVE FORHOLD

Subjektive forhold er et moment av betydning for vurderingen. For eksempel:

- Manglende vilje til å utføre arbeidsoppgaver (LB-1996-993)
- Negativ opptreden og holdninger (LF-2016-105138 og LA-2003-13327)
- Manglende vilje til å ta råd fra andre og følge instruks (TOSLO-2015-472 og TOSLO-2015-203184)

LF-2016-105138

SPECIALPEDAGOGDOMMEN

SAKENS BAKGRUNN

Spørsmålet i saken var om oppsigelsen av en lærer på en barneskole var gyldig. Oppsigelsen var begrunnet i kritikkverdig atferd overfor elevene;

- Læreren skal ha hatt skremmende atferd, upassende språkbruk og humørsvingninger i klasserommet.
- Flere elever opplevde en utrygghet på grunn av lærerens humørsvingninger, og flere hadde pekt på at hennes opptreden i klasserommet var ødeleggende for undervisningsutbyttet.



LF-2016-105138

SPECIALPEDAGOGDOMMEN

LAGMANNNSRETTENS VURDERING

Retten kom til at oppsigelsen var gyldig.

- Barneskoleelever har særlig behov for trygghet; lite rom for ubehersket atferd fra en lærer.
- Læreren hadde gjentatte ganger hatt en upassende atferd i klasserommet.
- Læreren var også en utfordring for lærerkollegiet.
 - En kollega sluttet på grunn av læreren.
 - Bidro til flere konflikter i forbindelse med fordelingen av fag mellom lærerne.
- Læreren innrettet seg ikke etter måten rektor ønsket at lærerjobben skulle utføres på.
- Arbeidsgivers oppfølging og veiledning av læreren var tilstrekkelig, men hun var i liten grad mottakelig for innspill og korreksjon.
- Arbeidsgiver hadde ikke plikt til å omplassere læreren.



SÆRLIG OM TYPETILFELLE

KRENKELSER AV BARN

TERSKEL

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

BEVISKRAV

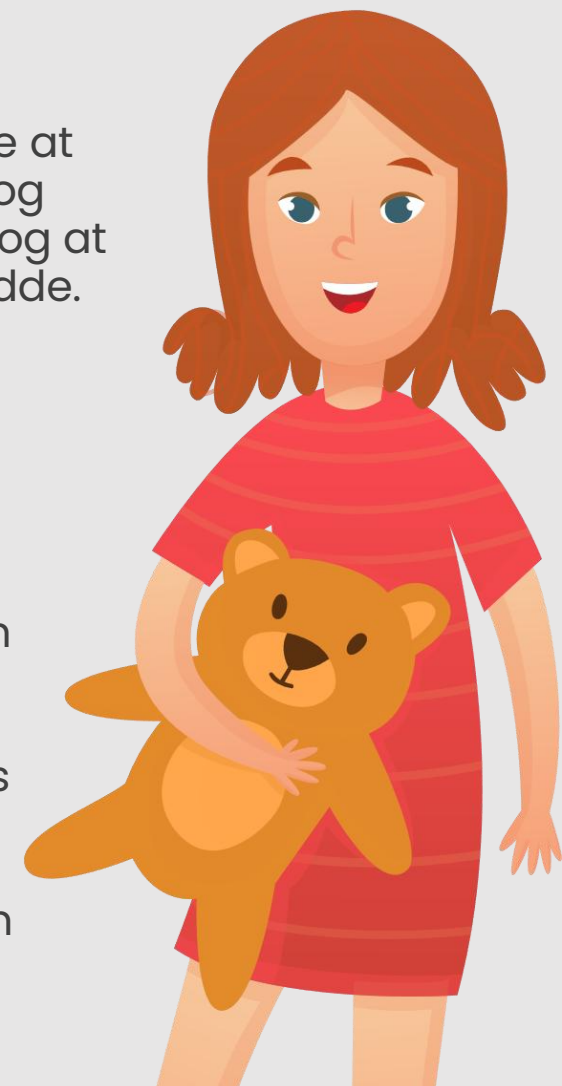
Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag og at vurderingen har tilstrekkelig bredde.

KRENKELSESBEGREPET

Nedre grense for hva som utgjør en krenkelse i opplærings- og barnehagelovens 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
- Særsilt sårbart barn



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 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 ivarettatt, 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. **Få tall av klagen 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: 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 **ulempes for virksomheten**?
- I hvilken grad vil sykefraværet skape **ulempes 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 konkret 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

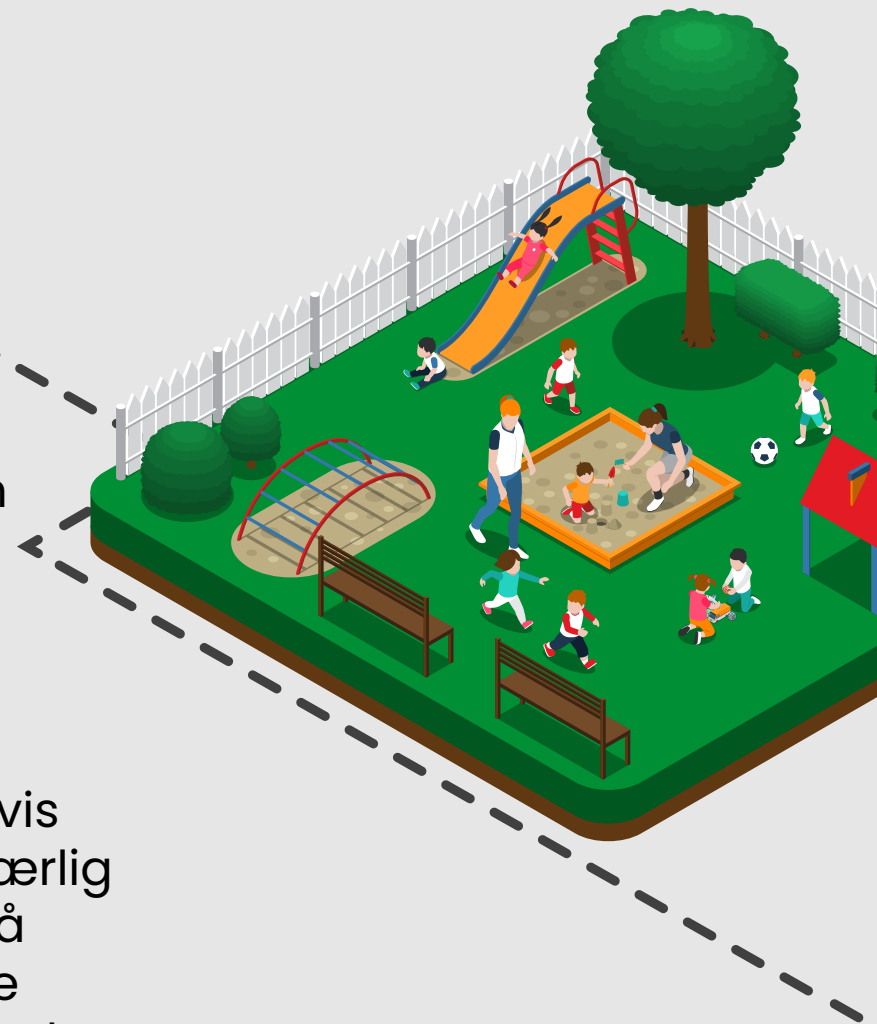
SYKDOM BARNEHAGEANSATT

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 **strengt 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 barnets/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.



