

An illustration of a woman with brown hair in a ponytail and glasses, wearing an orange sweater and black pants, standing on a city street. In the background, there are colorful buildings, trees with orange autumn leaves, and children playing. A white speech bubble contains the title and author information.

ANSATTES VERN I BARNEHAGE- OG SKOLEMILJØSAKER

AV ADVOKATFULLMEKTIG
RIKKE ROSVOLD

DAGENS OPPLÆGG



KRAVENE TIL MILJØ

RETTE TIL ET TRYGT OG GODT PSYKOSOSIALT
BARNEHAGE- OG SKOLEMILJØ OG RETTE TIL ET FULLT
FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ



SÆRSKILT «LÆRERVERN»

STRAFFELOVENS VERN MOT VOLD, TRUSLER, SKADEVERK
ELLER ANNEN RETTSSTRIDIG ATFERD



BARNEHAGEN OG SKOLENS AKTIVITETSPLIKT

GENERELLE AKTIVITETSPLIKTEN OG SÆRLIG OM DEN
SKJERPEDE AKTIVITETSPLIKTEN



ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT

SÆRLIG OM FORHOLDET MELLOM ARBEIDSMILJØLOVEN
OG BARNEHAGE- OPPLÆRINGSLOVEN, SAMT
HÅNDTERINGEN AV PERSONALSAKER



Økt rettsliggjøring av
barnehage- og skolesektoren.





Barnehageloven kap. VIII og
opplæringsloven kap. 9 A er
barnas og elevenes
«arbeidsmiljølov».





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.



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.



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.







<https://www.lovdata.no>

STRAFFELOVEN § 265 OG § 286



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

«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 særlig utsatt yrkesgruppe forstås bl.a.

- c. Personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole.



<https://www.lovdata.no>

PRAKSIS FRA DOMSTOLENE

- Sprikende praksis: fremstår nokså tilfeldig om spesialbestemmelsene benyttes eller ikke
- Personalet må ha «**ansvaret**» for undervisningen, men ikke det overordnede ansvaret, jf. bl.a. TSRO-2023-62850
 - Miljøarbeider omfattes ikke
 - Avdelingsleder omfattes ikke
 - Vikar og klasseforstander omfattes



<https://www.lovdata.no>

ARBEIDSGIVERS ANSVAR

- Vold og trusler er ikke et individuelt problem, men et **arbeidsmiljøproblem**.
- Volds- eller trusselhendelse er en **akuttsituasjon**, hvor arbeidsgiver plikter å ha på plass:
 - Rutiner for å forebygge og følge opp arbeidstakere som blir utsatt
 - Et avvikssystem og rutiner for å registrere og rapportere hendelsen
 - Rutiner for varsling av Arbeidstilsynet, politimyndighet og NAV




<https://www.politiet.no/tjenester/anmelde/>

ANMELDE STRAFFBARE FORHOLD

SUMMEOPPGAVE

- Har dere rutiner for hvem som skal anmelde straffbare forhold?
- Bør straffbare forhold fra barn mot ansatt anmeldes av arbeidsgiver eller den ansatte?
- Kan den ansatte kreve at arbeidsgiver anmelder i særlig alvorlige tilfeller?
- Hva med ulovlig bruk av makt fra ansatt mot barn/elev – anmelder arbeidsgiver den ansatte eller blir det opp til elev/foresatte?



<https://www.politiet.no/tjenester/anmelde/>

ANMELDE STRAFFBARE FORHOLD

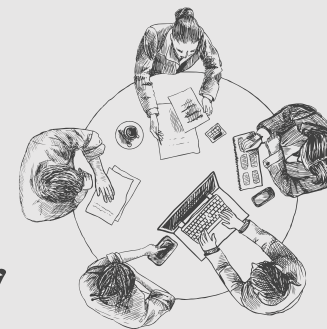
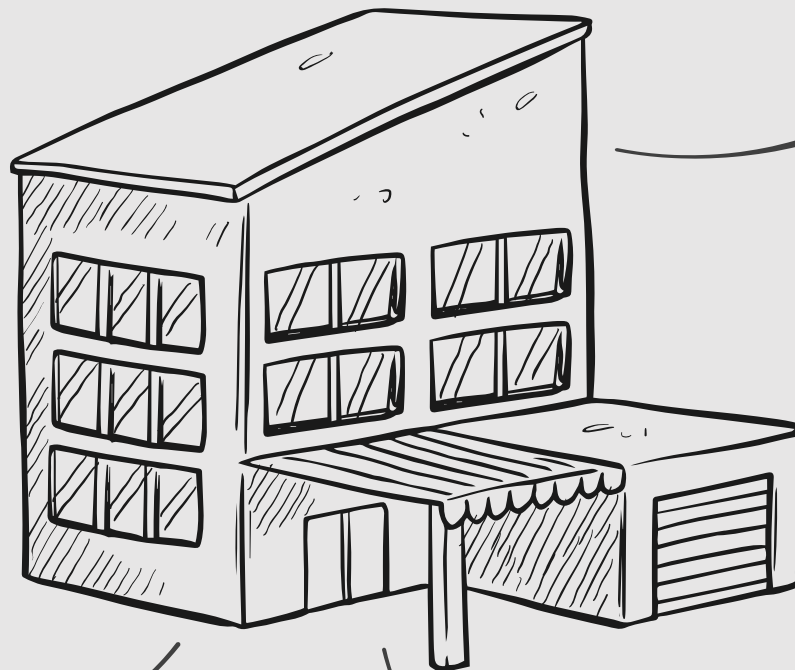
- Å politianmelde straffbare forhold er en rettighet
 - Betyr nødvendigvis ikke at man bør anmelde enhver voldshandling
- Hva med barn under kriminell lavalder – kan man likevel anmelde?
 - Ja!
 - Sikre oppfølging både av offer og voldsutøver
 - Sikre voldsofferet i eventuell erstatningssak
- Kreve at arbeidsgiver anmelder?
 - Nei, men gode grunner kan tilsa at arbeidsgiver bør anmelde

AKTIVITETSPLIKT

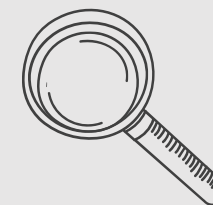
OPPLÆRINGSLOVEN § 9 A-4 OG
BARNEHAGELOVEN §§ 41 OG 42



FØLGE MED



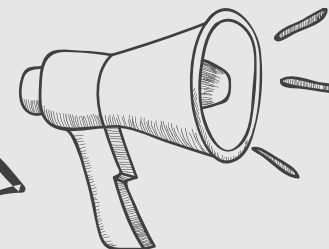
TILTAK



UNDERSØKE



GRIPE INN



VARSLER

SKJERPET AKTIVITETSPLIKT



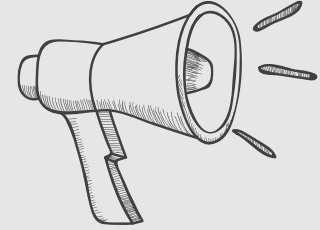
REGELVERK

Opplæringsloven § 9 A-5 og barnehageloven § 43 pålegger en skjerpet aktivitetsplikt i tilfeller hvor ansatte krenker barn og elever.



PLIKTSUBJEKT

Alle som arbeider i barnehagen og på skolen.



HANDLING

Regelverket stiller skjerpede krav til varsling og hvor raskt og grundig undersøkelsene skal gjennomføres.



HENSYN

De ansatte skal sikre barna et trygt og godt psykososialt miljø. Tilfeller hvor ansatte er involvert innebærer et grovt brudd på tilliten til skolen og barnehagen.



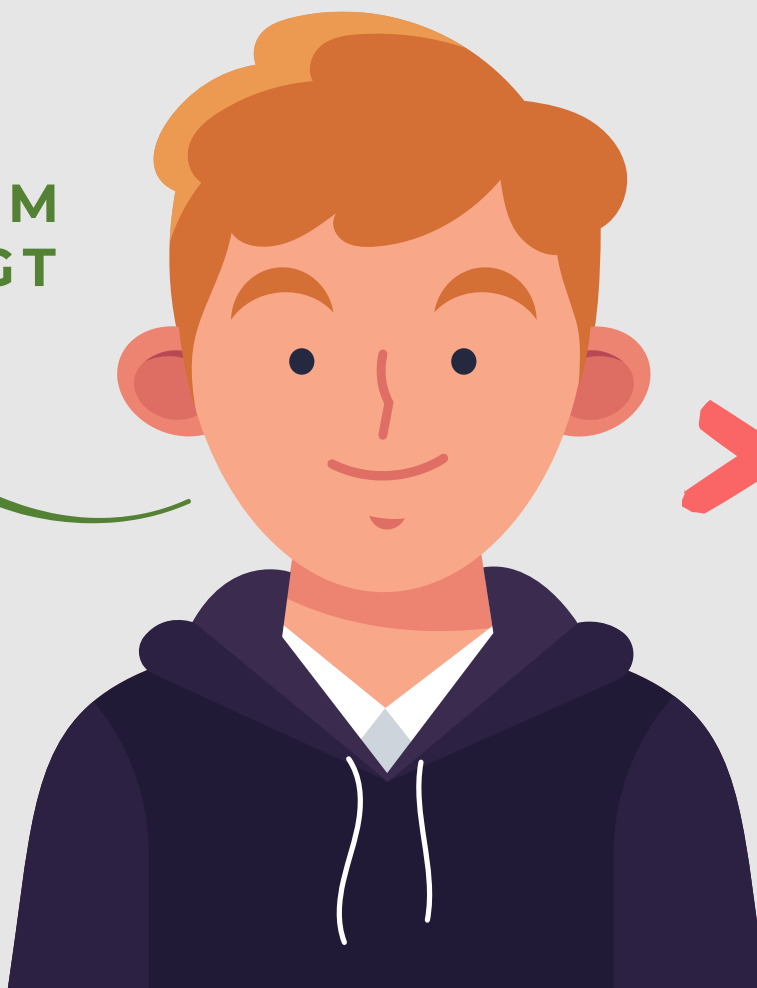
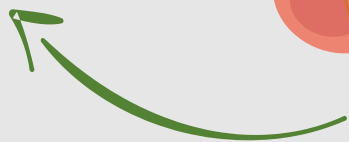
SUMMEOPPGAVE

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?

BARNETS SUBJEKTIVE OPPLEVELSE



STYRENDE FOR OM
MILJØET ER TRYGT
OG GODT



IKKE STYRENDE FOR
OM DET HAR SKJEDD
EN KRENKELSE





ARBEIDSRETT VS. BARNAS RETT



- 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.
- I tillegg må saksbehandlingen 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 – 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



PERSONALSAK

ARBEIDSRETTSLIGE REAKSJONER



- **Alvorlig tillitsbrudd** dersom den ansatte krenker barnehagebarn eller elev – arbeidsrettslig **reaksjon kan være rettmessig**
- Reaksjoner mot en arbeidstaker reguleres av **arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven**
- **Strengt krav** til arbeidsgivers undersøkelser
- Reaksjonen må være **forholdsmessig**
- Arbeidsrettslige reaksjoner vil typisk være veiledning, advarsel, omplassering eller endring i oppgaver, oppsigelse, suspensjon eller avskjed





PERSONALSAK

FORSVARLIG SAKSBEHANDLING



- Møteinncalling med agenda og anledning til å ha med tillitsperson
- Innsyn i relevante dokumenter
- Reelle samtaler, undersøkelser etc.
- Tillit
- Tid
- Tilbud om støtte fra Bedriftshelsetjenesten el. lignende





PERSONALSAK

HUSKELISTE



- Hvilke undersøkelser er gjort? Ivaretatt retten til kontradiksjon?
- Hva er kritikkverdig eller krenkende ved den ansattes oppførsel?
- 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





EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LB-2010-30904

SAKENS BAKGRUNN

Saken gjaldt spørsmålet om gyldigheten av en avskjed begrunnet i lærerens behandling av en elev. Subsidiært om opphøret av arbeidsforholdet var gyldig som oppsigelse.

Arbeidstakeren hadde arbeidet som lærer siden 1997. Vedkommende var lærer og teamleder ved grunnskoleutdannelsen ved minoritetsopplæringen på en videregående skole. Elevene var fremmedspråklige med til dels store psykososiale problemer, og dette skapte mange utfordrende og vanskelige situasjoner av pedagogisk og ordensmessig karakter.



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LB-2010-30904

SAKENS BAKGRUNN

I en skoletime i februar 2009 skrev en elev «Go to hell teacher» og «Fuck you» på tavlen. Eleven ble også tatt i å snoke i lærerens papirer. Læreren reagerte med å følge eleven til miljøgruppen ved skolen. På veien ut av klasserommet sa læreren til eleven at hvis han ikke tilpasset seg, var det bedre at han dro tilbake til Somalia. Idet eleven motsatte seg å bli med til miljøgruppen, tok læreren tak i elevens jakkekrage og dyttet ham opp mot veggen, noe som førte til at glidelåsen på elevens jakke skrapet opp leppen hans.

Til skolen forteller eleven at han ble slengt i veggen, slått og hadde blod på leppen. Dette bestred læreren, men gikk likevel med på en frivillig permisjon.

Dagen etter hendelsen sendte rektor en anmeldelse til politiet og i april blir læreren avskjediget.



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LB-2010-30904

LAGMANNSRETTENS VURDERING

«Ved vurderingen av om det foreligger grunnlag for avskjed må man ta utgangspunkt i de konkrete handlinger som utgjør pliktbruddet eller misligholdet. Lærere har adgang til å bruke fysisk makt overfor elever ved nødrett eller nødverge, med det foreligger ikke her. Urettmessig fysisk maktbruk overfor elever er forbudt og uakseptabelt og vil i mange tilfeller berettige avskjed. Men lagmannsretten finner ikke grunnlag for at enhver urettmessig fysisk maktbruk overfor elever gir grunnlag for avskjed. Det må foretas en konkret vurdering.»

Lagmannsretten kommer til at avskjeden var ugyldig og legger særlig vekt på at:

- det er snakk om et **enkeltstående tilfelle** og det foreligger heller ikke andre lignende episoder
- alvorlighetsgraden av lærerens maktbruk **overskred ikke terskelen for avskjedigelse**



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LB-2010-30904

LAGMANNSRETTENS VURDERING

Lagmannsretten kom videre til at det ikke var saklig grunn for oppsigelse og la særlig vekt på at:

- Maktbruken **ikke var av den grovere sorten**
- Det var et **enkeltstående tilfelle**
- Saksbehandlingen til skolen og skoleeier hadde **betydelige svakheter**
 - Uheldig at skolen på et tidlig tidspunkt i prosessen uriktig la til grunn at læreren hadde slått slik at eleven blødde fra leppen og at det ikke ble gjort mer for å bringe faktum på det rene
 - Kritikkverdig av skolen å anmelde saken så raskt uten nærmere undersøkelser. Dette talte for at saken kom i et uheldig spor
- Klassen hadde **særlige utfordringer** og det var **av betydning at læreren handlet med autoritet** og var markert og tydelig
- Læreren var 44 år og har arbeidet som lærer hele sitt yrkesaktive liv



LF-2018-84021

SAKENS BAKGRUNN

Saken gjaldt spørsmålet om oppsigelse av en lærer var gyldig. Kommunen hevdet at den ansatte hadde utført flere handlinger som overskred grensen for hva man som lærer kan utføre av fysisk makt overfor elever.

Kommunen hadde konkretisert fire episoder:

- Læreren skal ha slått elev A på rumpa da han lå på vasken og drakk,
- Læreren skal ha løftet A over bakken kun ved å holde i elevens bukselinning,
- Læreren skal ha dyttet elev A da han forsøkte å komme forbi læreren på gjensitting
- Læreren skal ha tatt tak i armen til elev B slik at han har falt to ganger da han forsøkte å løpe etter en annen elev C.



LF-2018-84021

LAGMANNSRETTENS VURDERING

Lagmannsretten uttaler seg om tolkningen av begrepet «krenkelse»:

- Vid tolkning av begrepet, men likevel **en nedre grense** for hva som kan defineres som en krenkelse fra lærer mot elev
- Det vil være en **gråson** i den nedre grensen for om det dreier seg om en krenkelse i opplæringslovens forstand
- Må være et **visst rom for feiltrinn**, også på dette området.

Ikke enhver opptreden fra en lærer i strid med forbudet mot krenkelse kvalifiserer for oppsigelse



LF-2018-84021

LAGMANNSRETTENS VURDERING

Lagmannsretten kommer til at oppsigelsen var usaklig begrunnet og viser særlig til:

- Oppsigelsen **bygget ikke på et riktig faktisk grunnlag** ift. episoden om bukselinningen og gymtimen
- Episoden med vanddriking ligger i det **nedre sjiktet for hva som utgjør en krenkelse** i lovens forstand og gir isolert sett ikke grunnlag for oppsigelse
- I forhold til episoden om gjensitting, var det kritikkverdig og urettmessig av læreren å holde eleven tilbake, men gir ikke alene saklig grunnlag for oppsigelse
- Kommunens **saksbehandling var ikke tilstrekkelig grundig** sett hen til alvorret i de beskyldningene som var rettet mot læreren
- Det ble **ikke stilt oppfølgingsspørsmål** til elevene med tanke på etterprøving av uttalelsene
- Læreren hadde **gode skussmål** for å være en dyktig, tydelig og samvittighetsfull lærer





EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LE-2021-95617

SAKENS BAKGRUNN

Saken gjaldt spørsmålet om sakligheten av oppsigelse i arbeidsforholdet begrunnet i lærerens behandling av elevene.

Fra og med høsten 2017 mottok skoleledelsen en rekke klager fra elevene. I august 2020 mottok læreren et forhåndsvarsel som inneholdt en liste med 18 kulepunkter med eksempler fra skoleåret 2019/2020, som etter skolens oppfatning kunne gi grunnlag for oppsigelse. Blant annet;

- I starten av skoleåret viste læreren klassen et bilde av en fitnessdame og stilte spørsmålet «Hvem vil ikke se sånn ut?»
- Elever opplever læreren som nedverdiggende dersom de spør om hjelp



EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LE-2021-95617



SAKENS BAKGRUNN

- I plenum har læreren sagt til en elev at «du får ikke 5, ikke 4, ikke 3, men 2 hvis du er heldig».
- Læreren har filmet elevene i forbindelse med en prøvesituasjon, hvor han i filmen tydelig gir uttrykk for at han mener at samtlige elever skulle hatt IOP.
- En elev har måttet bytte klasse i gymtimene etter at hun fikk helseplager grunnet redsel for læreren.
- Læreren har sagt «Jeg kan ikke lære dere 123 hvis dere er helt avskrudde i hode».
- I e-post til leder har lærer gitt tilbakemelding på at det ikke er hans jobb å ha en god relasjon med alle elever og foreldre.
- Elev som har skiftet kjønn til jente fikk følgende kommentar fra læreren da hun ikke ville stå på hodet fordi hun var redd for at t-skjorta skulle skli ned: «Alle vet hva du var».





EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LE-2021-95617

LAGMANNSRETTENS VURDERING

Læreren hevdet at **kontradiksjonen** ikke var ivare tatt av skolen

- Lagmannsretten viser til at rektor og inspektør fortløpende **har fortalt læreren om hvilke elever de ulike episodene har omhandlet**. Det kan for øvrig ikke kreves at ledelsen skulle tilrettelagt for at læreren fikk snakke med elevene som hadde klaget.

Læreren hevdet at skoleledelsen ikke gav ham **tilstrekkelig veiledning**, og at det derfor ikke var adgang til å si ham opp

- Lagmannsretten viser til at det er sannsynliggjort at skoleledelsen har forsøkt omfattende veiledningstiltak. **Læreren fremstår som ikke-veiledbar**, fordi han ikke klarer å ta innover seg kritikk og i stedet velger å skyelde på elevene, foreldrene og kollegaer. «Ytterligere veiledningstiltak anses verken påkrevd eller hensiktsmessig».





EKSEMPEL FRA RETTSPRAKSIS

LE-2021-95617

LAGMANNSRETTENS VURDERING

Læreren hevdet at dersom hans atferd var så kritikkverdig, burde han fått en **formell, skriftlig advarsel**

- Lagmannsretten viser til at det **ikke er noe absolutt krav** etter arbeidsmiljøloven å motta advarsel. Når en arbeidstaker over tid mottar **gjentatte tilbakemeldinger** om at egen atferd må endres, **uten at dette hjelper**, «blir det av **underordnet betydning** om han har mottatt en **formell advarsel** i forkant av oppsigelsen eller ikke».



LAGMANNSRETTENS VURDERING

Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var saklig begrunnet og viser særlig til at;

«Som lærer har man en generell plikt til å ivareta elevenes psykososiale miljø, og denne plikten gjelder overfor både elever med og uten særskilte behov. Overfor sårbare elever er det spesielt viktig at lærerens atferd tilpasses. Når det er As egen atferd som er årsaken til elevenes problemer, opptrer han direkte i strid med formålsparagrafen i opplæringsloven. I § 1-1 siste ledd fremgår det at «skolen og lærebedrifta skal møte elevane og lærlingane med tillit, respekt og krav og gi dei utfordringar som fremjar danning og lærelyst». Videre er atferden direkte i strid med § 9 A-2, hvor det fremgår at «alle elevar har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring». As atferd har bidratt til det motsatte, og hans atferd er potensielt meget skadelig for de elevene som rammes».



LE-2021-95617

LAGMANNSRETTENS VURDERING

«Hensynet til elevenes ve og vel må etter lagmannsrettens oppfatning **veie tyngre enn hensynet til A**, ikke minst fordi det ikke var realistisk med noen endring i As atferd. Noe alternativ til oppsigelse fantes ikke, slik situasjonen utartet seg».



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 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.



RAUGLAND
ADVOKATENE

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



RAUGLAND
ADVOKATENE

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 elevklagene** av 2020.
- Læreren ble **ikke gitt reell veiledning**.
- Arbeidsgiver har lagt **for stor vekt på tidligere pliktbrudd** fra lærerens side.

LE-2022-57546



RAUGLAND
ADVOKATENE

RETTENS VURDERING

- Flere av hendelsene var godt kjent for skolens ledelse. **Fåttall 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).



RAUGLAND
ADVOKATENE

