



Handelshøyskolen BI

MAN 51861 Juss for ledere

Term paper 60% - R

Predefinert informasjon

Startdato:	13-09-2021 09:00	Termin:	202210
Sluttdato:	23-05-2022 12:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	P		
Flowkode:	202210 10086 IN02 R P		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Anne Helene Hønstvedt, Brit-Helen Bø Rossemyr

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Prosjektoppgave Juss for ledere, mai 2022

Navn på veileder *: Anette Hemmingby

**Inneholder besvarelsen
konfidensielt
materiale?:** Nei

**Kan besvarelsen
offentliggjøres?:** Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)

Gruppenummer: 3

**Andre medlemmer i
gruppen:**

Prosjektoppgave

ved Handelshøyskolen BI

Utleveringsdato:
13.9.2021

Innleveringsdato:
23.5.2022

Stuedsted:
BI Stavanger

Innholdsfortegnelse

Sammendrag

1.0 Faktum som utgangspunkt for juridisk drøfting.....	S.1
2.0 Problemstilling til drøftelse.....	S.8
3.0 Drøfting av faktum opp mot lov.....	S.8
3.1 Pliktbrudd.....	S.8
3.2 Taushetsplikt.....	S.9
3.3 Saklig grunn.....	S.10
3.4 Lojalitetsplikt.....	S.10
3.5 Drøfte faktum opp mot ulike rettskilder.....	S.11
3.5.1 HR-2009-1129-A-Rt-2009-685.....	S.11
3.5.2 LB-2014-10161.....	S.12
3.5.3 LG-2019-16857.....	S.14
3.5.4 Avvik fra formkrav.....	S.18
4.0 Konklusjon.....	S.22

Litteraturliste

Sammendrag

I denne oppgaven tar vi utgangspunkt i et faktum hentet fra to private barnehager i en kjede. Faktum omhandler daglig leder og fagleder sine manglende arbeidsprestasjoner. De har begge blitt varslet til HR avdelingen med bakgrunn i bekymring for hvordan de utøver arbeidet sitt. I varslingene fremkommer det at de ikke er tilstede på jobb, de er begge årsak til dårlig psykososialt miljø som gjør deres ansatte både fysisk og psykisk syke. De har ved gjentatte anledninger ignorert ansattes tilnærminger. Det fremkommer at de også har innledet et kjærlighetsforhold, et kjærlighetsforhold de også utøver i arbeidstiden.

I faktumet pekes det på fagleders illojalitet og brudd på taushetsplikten via sosiale medier og prat i nabolaget.

Daglig leder velger å si opp selv, mens fagleder blir sagt opp av HR leder etter at han trenerer videre samarbeid når daglig leder fratrer stillingen sin.

Selv om daglig leder får anledning til selv å si opp stillingen sin, vil vi i den juridiske drøftelsen se på om begge disse oppsigelsene hadde stått som gyldige dersom de skulle vært oppe i en domstol. Vi ser på saksgang i både daglig leder og fagleder sine oppsigelsesprosesser. Disse knytter vi opp til relevante dommer fra Lovdata, og trekker sammenligninger for å vurdere eventuell saksutfall i en domsavgjørelse.

1.0 Faktum som utgangspunkt for juridisk drøfting

Sosekoppen og Hurramegruntd barnehager er to private barnehager tilknyttet en kjede. Det tilsatt en daglig leder og en fagleder som sammen skal drifte barnehagene. De har hver sine ansvarsområder i begge barnehagene. De skal jobbe tett og sørge for daglig drift i barnehagene. Daglig leder har hovedansvar for drift, oppfølging av personal, barn, foreldre, HMS og samarbeid med andre instanser. Fagleder skal sikre at begge barnehagen har et høy faglig innhold, og at samtlige ansatte utvikles i tråd med nyere forskning og satsningsområder.

Daglig leder og fagleder skulle i utgangspunktet være i hver sine barnehager og dekke opp for hverandre, slik at de alltid skulle være tilstede for personal, barn og foreldre, og være i beredskap dersom et behov skulle oppstå. Etterhvert som tiden går er både Irene og Mons mindre og mindre tilstede i barnehagene. De er ikke tilgjengelige og det er vanskelig å få kontakt med. I barnehagene sier de at de er i diverse møter eller i den andre barnehagen. Personalet som trenger støtte og veiledning for å gjøre jobben sin blir særdeles oppgitt og rådville. De melder sin frustrasjon og misnøye både til daglig leder og fagleder uten at de opplever å bli hørt eller møtt.

En tidlig ettermiddag i Sosekoppen barnehage observerer en assistent at Irene går mot handicap toalettet mens hun titter seg rundt. Assistenten, som er nysgjerrig av natur, står slik til at Irene ikke ser henne og blir stående en stund på samme plass for å observere videre på bakgrunn av magefølelsen hun sitter med. Rett etterpå ser hun Mons komme hastende fra kontoret, han går målrettet mot toalettdøren og banker forsiktig på tre ganger. Døren åpner seg og han skynder seg inn. Assistenten venter litt før hun går mot døren og legger øret inntil. Det er ingen tvil om hva som foregår der inne. Assistenten, som stadig har blitt møtt med en kald skulder og lite interesse fra Irene de gangene hun har forsøkt å ta kontakt for å drøfte ulike utfordringer rundt yttervakter, er ikke sen om å gå til sin pedagogiske leder for å fortelle det hun har observert. Assistenten bor i barnehagens nærområde og er i syklubb med flere av foreldrene i barnehagen. En kveld med høy vin føring forteller hun om Irene og Mons sitt lille møte på toalettet. Da er det flere av mødrene som forteller at barn har uttalt hjemme at

«Irene og Mons kysser på kontoret!!» men dette har de avfeid som slikt barn gjerne bare sier. «De sier jo så mye rart de ungene!»

I Hurramegrunndt barnehagen ble det også reagert på at både Irene og Mons kom ut fra personaldusjen samtidig. Pedagogisk leder på avdeling Kongla hevet øyenbrynene og så spørrende på de da de kom ut og, etter hennes mening, så litt forfjanset ut. Uoppfordret forklarte Mons at de hadde foretatt rutinemessig HMS runde og satt på varmtvannet der inne for å forhindre legionella bakterier i dusjen. Pedagogen lar tvilen komme dem til gode, men synes fortsatt noe ved forklaringen skurrer da hun ikke får det til å stemme at de måtte holde døren til toalettet låst under HMS arbeidet.

På en felles planleggingsdag kommer de ansatte på tvers av barnehagene i prat. Der deles misnøye om manglende tilstedeværelse og dårlig samarbeid under pausen. Ansatte i begge barnehager legger frem sin misnøye om at både Irene og Mons ikke er tilstede og bruker all sin tid i de andres barnehage. Da det kommer frem at dette ikke stemmer, blir alle svært overasket over at de ikke er på jobb i noen av barnehagene. Praten går da videre over til episoder de finner underlige, blant annet til toalett besøk sammen, at de er observert kjørende i samme bil til tross for at de bor på hver sin kant, og stadig låser kontordøren selv om de begge er tilstede der inne.

I etterkant av denne felles planleggingsdagen blir Irene og Mons konfrontert med de ansattes observasjoner og mistanker. De blir begge brydd, og benekter først påstanden om at de to skal ha et pågående forhold. Etter at et par av de ansatte legger frem hva de har sett, innrømmer til slutt Irene at de har rett. Hun presiserer at forholdet ikke er offisielt og at det derfor ikke må ut til utenforstående utenfor barnehagen. Irene, som tross at er gift, ber om forståelse og tid til selv å informere ektemannen og avslutte ekteskapet.

Etter at Pandora var ute av esken og de ansatte var gjort kjent med forholdet, opplevde de ikke at situasjonene i barnehagene ble noe bedre, snarer tvert imot. Mons og Irene er mindre og mindre tilstede, og særlig daglig leder er lite tilgjengelig. Dette gjelder også når hun endelig er på kontoret. De ansatte opplever å korte svar, sure blikk, kjeft, og ved enkelte anledninger får de ikke

svar i det hele tatt. Hun oppleves som avvisende og lite relasjonell. Dagny, pedagogisk leder og verneombud i Sosekoppen barnehage er en av de som har forsøkt å ta kontakt med Irene uten å få svar på henvendelser, verken via e-post eller på telefon. Irene ignorerer å svare, eller kommer med unnvikende svar om at «de får ta en prat når hun er mindre presset på tid». Dagny forsøker flere ganger å henvende seg direkte til Irene når hun befinner seg på kontoret, i håp om å få fastsatt møtetidspunkt. Men når hun stiller seg i kontordøren og fremsetter ønsket opplever hun seg regelrett trakassert og neglisjert fra Irene. Hun svarer oftest ikke på tiltale, fortsetter bare å konsentrere seg om pc-skjermen uten å verdige henne et blikk og snøfter til svar.

Arbeidsforholdene under Irenes regi og ledelse gjør Dagny psykisk dårlig, noe som fører til at hun også blir fysisk syk. Hun velger til slutt å si opp stillingen sin fremfor å sykemelde seg. Hun leverer oppsigelse til daglig leder, samtidig som hun også sender en varsling til HR avdelingen i håp om at forholdene skal bli bedre på sikt for de øvrige ansatte. Varslingen inneholder bekymring om Irenes fravær, brudd på etiske retningslinjer, manglende lederegenskaper, samt dårlig psykososialt arbeidsmiljø direkte knyttet opp til daglig leders atferd og trakassering. I varslingen vises det til konkrete, daterte og gjentakende hendelser der Irene systematisk har trakassert og ekskludert ansatte. Det vises til samtaler der hun har skreket eller demonstrativt oversett de. Ikke sjelden inngår også himling med øynene og misfornøyde grynt som kommunikasjonsform.

HR avdelingen i kjeden kobles nå for fullt på og starter oppfølging av daglig leder. De har tidligere fått inn enkeltstående negative tilbakemeldinger og klager på begge barnehagene som har vært tatt opp med daglig leder. Det har blant annet dreid seg om fraværende oppfølging av barn med spesielle behov, foreldre som ikke har fått svar på henvendelser til daglig leder, samt personalet som har ytret misnøye vedrørende manglende oppfølging og dårlig psykososialt arbeidsmiljø som de hevder at Irene er direkte årsak til. Disse enkeltstående sakene har blitt tatt opp og drøftet med Irene og deretter ansett som avsluttet og løst på bakgrunn av daglig leders forklaringer og/eller dokumentasjon på oppfølging av sakene. I lys av den nye varslingen blir disse sakene tatt opp igjen og blir sett på

som mer alvorlig. Irene blir innkalt til hovedkontoret for samtale. En formell innkalling til et drøftelsesmøte blir sendt til Irene der bakgrunnen for møtet er varsling på daglig leder. Hun får tilbud om å ha med seg en tillitsperson inn i møtet. Irene velger å ha med seg fagleder Mons.

Varslingen som er meldt inn av verneombudet i Sosekoppn barnehage blir presentert for Irene. HR er konkrete og presenterer budskapet med eksempler hentet direkte fra varslingen. De går igjennom sakene punkt for punkt: Lav tilstedeværelse i begge barnehagene, påstand om trakassering og Irenes bidrag til å skape et dårlig psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte. Etter hver påstand som legges frem får Irene mulighet til å legge frem sin side av saken. Irene reagerer med overraskelse og kjenner seg ikke igjen i noe av innholdet i varslingen.

Når sak om lav tilstedeværelse legges frem, stiller begge seg uforstående. De hevder at deres tid er brukt i Hurramegrunndt barnehage, da denne barnehagen har hatt store behov og utfordringer den siste tiden, og de begge har måttet være der de fleste dagene i uken. HR etterspør hva utfordringene har dreid seg om, og stiller spørsmålstegn ved at disse utfordringene ikke er meldt inn, slik interne rutiner tilsier. Irene svarer at det var på planen, men dette møtet kom henne i forkjøpet.

Når det gjelder påstanden om at Irene har trakassert verneombudet, stiller hun seg helt uforstående til. Hun hevder at hun i alle år har hatt psykososialt miljø som sin fanesak. Irene fremlegger at hun systematisk har hatt dette på agendaen i alle møtefora de har i barnehagen, det være seg ledermøter, personalmøter og planleggingsdager. Irenes motsvar på dette er at hun føler seg uthengt og urettferdig fremstilt, og at det er Dagny som er hovedproblemet når det kommer til det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehagen. Hun hevder at verneombudet er ute etter å sverte henne fordi de to ikke har kommet så godt overens. Irene legger frem en helt annen historie om hvordan Dagny har vært motvillig til samarbeid og opptrådd sur og tverr. Hun har vist seg lite mottagelig for konstruktive tilbakemeldinger og veiledning. På tross av dette sier Irene hun iherdig har forsøkt å skape en god relasjon til Dagny. Til tross motviljen hun har

møtt har hun bevisst møtt Dagny med et stort smil hver gang de har truffet hverandre hevder hun. Mons støtter Irene i hennes uttalelser, og viser til flere samtaler han og Irene har hatt sammen med Dagny. HR etterspør dokumentasjon fra disse samtalene. Verken Mons eller Irene har referatført disse samtalene og de kan derfor ikke fremskaffe disse.

I fellesskap blir HR og Irene enige om at barnehagene skal få ekstra administrativ støtte i form av hjelp fra en annen daglig leder i kjeden, dette for å sikre bedring av psykososialt arbeidsmiljø og støtte daglig leder i arbeidet. Dette blant annet på bakgrunn av dårlig score på de to siste årenes trivselsundersøkelser og høyt sykefravær. Det er daglig leders ansvar å følge opp dette, men til tross for handlingsplaner som er utarbeidet har ikke resultatene bedret seg. HR vil derfor ha ukentlige samarbeidsmøter med Irene for å følge opp situasjonen. Men etter to uker med tett oppfølging kommer det tydelig frem at daglig leder har flere mangler i sin utøvelse av jobben. HR leder går derfor selv inn i begge barnehagene for å ha samtaler med samtlige ansatte. Det er slik opplysningene om at Irene og Mons har hatt et kjærlighetsforhold til hverandre over lengre tid og at dette har pågått på arbeidsplassen i barnehagens åpningstid blir kjent for HR.

I etiske retningslinjer fremkommer det skriftlig at: "Om kjærlighetsforhold oppstår mellom en ansatt og en foreldre/foresatt/ansatte skal eierstyret informeres og arbeidssituasjonen endres/avbrytes" Forholdet har ikke vært meldt inn og HR vurderer dette til å være grovt brudd på både etiske retningslinjer og lederforventingene i kjeden. Både etiske retningslinjer og lederforventingene har daglig leder signert på da hun ble tilsatt i stillingen 3 år tilbake i tid. Også fagleder har signert på at han har lest og forstått innholdet på siste reviderte utgave. Et stort flertall i begge barnehagene våger nå å åpne seg for HR leder, de forteller at de har vært redd for å si ifra om klanderverdige forhold i frykt for represalier fra Irene. De forteller uavhengig av hverandre at de selv har fått og/eller vært vitne til at andre har blitt skreket til av Irene, både på kontoret og ute på avdeling blant barn og andre ansatte. Det er også kjent på

huset at fagleder tar over kjeftingen når Irene går lei. Det avdekkes en etablert frykttkultur i begge barnehagene.

HR mener det er saklig grunn for oppsigelse ut fra arbeidstakers forhold. Etter kort diskusjon kommer de frem til at de vil gi daglig leder mulighet til selv å si opp sin stilling, men forfatter en skriftlig oppsigelse slik at denne kan leveres direkte dersom hun ikke velger å ta denne muligheten. I oppsigelsesbrevet er arbeidstakers forhold lagt til grunn; brudd på etiske retningslinjer, mislighold av arbeidsavtale og trakassering av personal. Dette legges frem for Irene og hun griper mulighet til selv å si opp sin stilling. Hun ber samtidig om å få slippe stå i stillingen i oppsigelsestiden. Partene er enige om at dette er en god løsning og avtaler fratredelse fra stillingen med øyeblikkelig virkning. Det avtales også at hun vil motta lønn i oppsigelsestiden.

Fagleder blir tatt inn til samtale og fått skriftlig advarsel basert på hans mislighold av arbeidstid, brudd på etiske retningslinjer og misligholdt ansvaret for det psykososiale miljøet i barnehagene. Han får fortsatt stå i sin stilling da hans brudd ikke anses som like graverende. Det planlegges systematisk oppfølging og veiledning av Mons. Dette dokumenteres skriftlig og undertegnes av alle parter.

Mons er imidlertid svært misfornøyd med håndtering av saken og er ikke lenger lojal. Han omtaler barnehagen og konsernet i negativt ordelag når han har anledning, være seg i møter med kommunen, foresatte eller ansatte. På nettsiden Facebook blir det også lagt ut saker med negative kommentarer rettet mot kjeden og eier. Negativ omtale av HR og eier med direkte fraråding mot å søke barnehageplass eller stilling i de navngitte barnehagene eller kjeden generelt.

Forholdet mellom Mons og Irene fortsetter, og gjennom kjente kommer det tilbake til ansatte i barnehagen at Irene sitter med intern informasjon om både ansatte og foreldre i barnehagen, informasjon hun helt klart må ha tilegnet seg etter at hun sluttet. De ansatte retter sin mistanke mot Mons og at han må ha lekket informasjonen, for det er ingen andre Irene kan ha fått den aktuelle informasjonen fra. De beslutter å sende en ny varslings til HR.

HR innkaller til møte der Mons blir bedt om å uttale seg om forhold i varslingen. Mons kaster et morskt blikk på HR leder og roper: "Dette gidder jeg ikke finne meg i!" Han reiser seg i en brå bevegelse og går mot døren. Begeret renner over for HR leder og roper etter Mons "Går du nå trenger du ikke møte på jobb i morgen!" Mons fortsetter ufortrødent mot døren og smeller den igjen etter seg.

Dagen etter, når gemyttet hos HR leder har roet seg forsøker hun gjentatte ganger å oppnå kontakt med Mons både via telefon og e-post. Mons svarer ikke på henvendelsene. HR dokumenterer alle forsøk på henvendelsene og sender til slutt et brev per post der Mons innkalles til nytt møte. Mons hører ikke fra seg og stiller heller ikke til møtet. HR beslutter å gå til oppsigelse. Oppsigelsesbrevet tar HR leder med seg til Sosekoppa barnehage for å overlevere personlig. Det viser seg at Mons ikke er tilstede, verken i den ene eller andre barnehagen, hun legger derfor oppsigelsen i posthyllen til Mons. I oppsigelsesbrevet oppgis klart grove pliktbrudd på flere områder, ulegitimert fravær, mangelfull arbeidsprestasjon og manglende samarbeid og brudd på taushetsplikt som grunn. I tillegg sender hun han også en e-post hvor hun informerer om oppsigelsen, hvor den ligger og ber han bekrefte via e-post når han har hentet og leste den.

2.0 Problemstilling til drøftelse

Problemstillingene i oppgaven vi vil konsentrere oss om er hvorvidt oppsigelsen av fagleder er gyldig, og om en eventuell oppsigelse av daglig leder ville stått seg dersom hun ikke hadde tatt imot tilbudet om å si opp selv. Hvorvidt drøftelsene i begge prosesser er saklige, og om det etter loven er riktig at begge disse arbeidsforholdene går til opphør.

Terskelen for å si opp ansatte er høy. Arbeidsgiver må vise til svært gode grunner dersom et arbeidsforhold skal ende i oppsigelse. I denne drøftelsene vil vi ta for oss begge sakene og til slutt komme med en konklusjon hvorvidt arbeidsgiver har opptrådd i tråd med gjeldende lovverk.

Først vil vi ta for oss ulike begreper som er aktuelle for å forstå innholdet og saksgang i begge sakene. Disse begrepene vil være viktige i denne oppgaven, da de er aktuelle for å identifisere problemstillingene vi møter i faktumet.

Begrepene vi vil definere er pliktbrudd, taushetsplikt, lojalitetsplikt og hva dette innebærer, samt saklig grunn for oppsigelse før vi drøfter faktum opp imot ulike rettskilder.

3.0 Drøfting av faktum opp mot lov

3.1 Pliktbrudd

I arbeidsavtalen har den ansatte forpliktet seg til å bli ledet og følge ulike instruksjoner og arbeidsoppgaver gitt av leder og arbeidsgiver. Ved grovt pliktbrudd hos en ansatt må det foretas en helhetsvurdering av den ansattes handlinger og kartlegge områdene hvor det anses at den ansatte ikke har utført jobben eller utført den godt nok. Man må spesielt se etter om det er flere handlinger som allment anses å utgjøre grove pliktbrudd. (Skjønberg, Hognestad og Hotvedt,2021)

Pliktbrudd kan for eksempel være, brudd på taushetsplikt, trakassering av ansatte og være årsak til dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Den ansatte utfører ikke oppgaver i henhold til stillingsinstruks, ulegitimert fravær / skoft, sent

oppmøte eller annen manglende overholdelse av arbeidstid, samt brudd på etiske retningslinjer. Med bakgrunn i dette og opplysninger i faktum anser vi at pliktbrudd har gyldighet i begge sakene.

3.2 Taushetsplikt

Taushetsplikten: Grovt brudd vil måtte sees opp mot gjerningspersonens forsett om uberettiget vinning og om handlingen har ført til tap eller fare for noen.

Personell som jobber i barnehage er pålagt taushetsplikt. Dette er en formell avtale som signeres ved tiltredelse av stilling. Mons og Irene har begge lest og signert denne. Taushetsplikten omfatter forhold som er av privat karakter om barn, hjem, andre ansatte eller forhold som vedrører driften.

Taushetsplikten er en viktig forutsetning for at barnehagen skal bli betrodd opplysninger om barns familieforhold som kan være avgjørende for barnets opphold, trivsel og utvikling i barnehagen. Den er også en viktig forutsetning for et godt og trygt arbeidsmiljø. Taushetsplikten omfatter både en plikt til å tie om opplysninger om personlige forhold man får kjennskap til, direkte eller indirekte, som ansatt i barnehagen, og en plikt til å hindre at noen på annen måte, direkte eller indirekte, får kjennskap eller tilgang til slike opplysninger. Dette gjelder også drifts- og forretningsmessige forhold knyttet til driften. Med plikt til å tie, menes også at arbeidstaker ikke skal, direkte eller indirekte, videreformidle informasjon, som nevnt ovenfor, som er anonymisert eller forsøkt anonymisert.

Taushetsplikten gjelder også internt i barnehagen overfor andre ansatte som ikke har behov for opplysningene.

Taushetsplikt i barnehagen er forankret i barnehageloven § 20, som igjen viser til taushetsplikt i forvaltningsloven §§ 13 til 13f. (Haugen. 2016)

Brudd på taushetsplikt kan anses som pliktbrudd dersom dette er nevnt i arbeidskontrakt, slik det er i vårt tilfelle. I Mons sin arbeidskontrakt er taushetsplikt spesifisert. Og som nevnt over har han i tillegg signert eget skjema som vedrører taushetsplikten da han tiltrådte stillingen.

Det er foreligger skriftlig bevis på at Mons har brutt taushetsplikten gjennom å dele taushetsbelagt informasjon på sosiale medier, som kan følgelig legges til grunn i både oppsigelsen og i en eventuell rettsak. På nettsiden Facebook blir det også lagt ut saker med negative kommentarer rettet mot kjeden og eier. Negativ omtale av HR og eier med direkte fraråding mot å søke barnehageplass eller stilling i de navngitte barnehagene eller kjeden generelt.

3.3 Saklig grunn

Ved et arbeidsforhold kan ikke arbeidsgiver si opp arbeidsavtalen uten at det foreligger en saklig grunn. Dette lovreguleres av saklighetskravet som ble innført med arbeiderloven som kom i 1936. Oppsigelsen skal ha saklig grunn, jf. [Arbeidsmiljøloven § 15-7](#) (1), og hver enkelt sak må vurderes konkret.

3.4 Lojalitetsplikt

Arbeidstaker plikter å ta tilbørlig hensyn til arbeidsgivers/bedriftens interesse. Dette begrenser arbeidstakers handlingsfrihet. Kritik er i seg selv ikke illojalt, men kan blant annet være det når risiko for påviselig skade på arbeidsgivers interesse er tilstede (Juss for ledere. Skoleledelse 5. samling 2022).

Når vi tar utgangspunkt i at barnehagene som er omtalt i faktum ligger i en liten kommune der alle kjenner alle, og at barnehagene sliter med rekruttering av barn og pedagoger, vil Mons sine negative uttalelser på sosiale medier ha mye større konsekvens for bedriften enn om de for eksempel hadde ligget i en stor by (Juss for leder. BI-Samling 1). Når vi legger til grunn at Informasjonen kan skade bedriften mener vi uttalelsene går langt utover ytringsfriheten. Fagledere bryter følgelig ikke bare taushetsplikten, men også lojalitetsplikten.

3.5 Drøfte faktum opp mot ulike rettskilder

3.5.1 HR-2009-1129-A – Rt-2009-685

Om vi ser på webredaktørdommen HR-2009-1129-A – Rt-2009-685 fra 2019, kan det trekkes flere likhetstrekk til vår sak på tross av at denne saken handler om en avskjed og ikke oppsigelser som det gjør i vårt faktum.

<https://lovdata.no/pro/#document/HRSIV/avgjorelse/hr-2009-1129-a?searchResultContext=2029&rowNumber=1&totalHits=187> . Saken er om en

mann som er dømt for seksuallovbrudd etter å ha chattet med en 14 år gammel jente på nettet. Mannen er ansatte i fylkeskommunen som webredaktør.

Fylkeskommunen velger å si opp mannen, og mannen ble pålagt å fratre stillingen. Mannen er selv uenig i dette og velger å ta saken rettens vei.

Lagmannsretten er enig i fylkeskommunen sin avskjed, og uttaler blant annet at manglende tillit hos kollegaer gjorde det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsatte.

Det faktum lagmannsretten hevder at manglende tillit blant kollegaer gjorde det urimelig at mannen skulle fortsette i jobben, er i aller høyeste grad også relevant i vår sak også. Både daglig leder og fagleder var ledere for de andre medarbeiderne i barnehagene. Mannen i webredaktørdommen var en kollega uten lederansvar, og tillit blant medarbeider vil på ledernivå være av enda større betydning.

Å ha tillit til daglig leder og fagleder etter hendelsene i vårt faktum vil være vanskelig å bygge opp. Her vil manglende tillit og tidligere hendelser stå i veien for utvikling og et godt samarbeid. Vi anser dermed at dette vil være av viktig karakter dersom både dagligleder og fagleder hadde tatt sine saker opp i retten, men vi er usikre på om dette alene ville vært nok dersom sakene i vårt faktum hadde blitt tatt videre til høyesterett. I webredaktørdommen ankes saken og går videre til høyesterett. Høyesterett fant at arbeidstakeren i tilstrekkelig grad hadde orientert sine overordnede om straffesaken og at fylkeskommunen brukte for lang tid før mannen ble oppsagt og kom til at oppsigelsen derfor var ugyldig. Verken den lange permisjonstiden eller manglende tillit hos kolleger gjorde det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsatte, jf arbeidsmiljøloven § 15-12

første ledd. Fylkeskommunen var en stor arbeidsgiver som hadde gode muligheter for å finne egnede arbeidsoppgaver for mannen.

I vårt tilfelle hadde ikke fagleder og daglig leder meldt inn om forholdet sitt til HR og eier, slik etiske retningslinjer tilsier. Dette var dermed informasjon som kom opp etter at saken med daglig leder var igangsatt. Selv om saken av daglig leder hadde blitt meldt inn ved flere anledninger, og HR ikke hadde startet systematisk oppfølging vil vi anta at tiden ikke vil være av samme viktighets som det her dømmes i høyesterett. Dette av årsak nevnt tidligere hvor vi påpeker at begge i vårt faktum er ledere og at de i deres roller er avhengige av tillit blant medarbeider for å kunne utøve jobbene sine på en tilfredsstillende måte vil vi tro at høyesterett også vil dømme begge oppsigelsene for gyldige.

I vårt tilfelle er begge sakene i faktum også direkte koblet opp imot arbeidsrelaterte hendelser som er direkte knyttet til deres utøvelse av arbeidet. Det er ikke tilfeller i webredaktørdommen. Der handler oppsigelsen om forhold utenfor jobb, og det er ikke nevnt noe sted i dommen at han ikke utførte jobben sin på en god måte. Både daglig leder og fagleder er skyldige i pliktbrudd. Det kan bevises at ingen av dem har utført arbeidet i henhold til arbeidskontrakt, stillingsinstruks, lederforventninger eller etiske retningslinjer. De er har i tillegg vært aktive bidragsytere for å skape dårlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i begge barnehagene. Ut ifra hva vi kan se er dette de største forskjellene i vår faktum og denne dommen.

3.5.2 LB-2014-101611

<https://lovdata.no/pro/#document/LBSIV/avgjorelse/lb-2014-101611?searchResultContext=9821&rowNumber=1&totalHits=8> Denne dommen er fra en sak der vernepleier ble avskjediget og en assistent ble oppsagt fra sine stillinger ved en omsorgsbolig i en kommune. Nevnte ansatte ble avskjediget og oppsagt fra sine stillinger med en begrunnelse av at to av brukerne hadde blitt utsatt for grove krenkelser. Saken tar for seg om det foreligger tilstrekkelig bevis for at arbeidstakerne har opptrådd grovt krenkende ovenfor to brukere. Både

tingretten og lagmannsretten kom begge frem til at både avskjeden og oppsigelsen var rettmessig.

Flere deler av denne saken inneholder mye av de samme elementene som i vår sak. Begge saker dreier seg om pliktbrudd knyttet til kravene som må stilles til jobben generelt, men også i forhold til arbeidsoppgavene. Samlet sett utgjør de påviste omstendigheter et så vidt *grovt pliktbrudd og vesentlig mislighold av arbeidsavtalen at avskjed må anses som rettmessig og ikke uforholdsmessig eller for inngripende*. Dette vil vi påpeke også er gjeldende i vår sak når det gjelder fagleder Mons. Begge de ansatte i omsorgsboligen har på flere områder unngått å gjøre arbeidsoppgaver de har forpliktet seg til gjennom kontrakt og arbeidsinstrukser. I tillegg til dette har de krenket og misbrukt brukere både fysisk og psykisk.

I vårt faktum kommer det også frem at både daglig leder og fagleder sine handlinger har ført til at en tredjepart er blitt rammet. I vårt tilfeller er denne tredjeparten ansatte, barn og foreldre. I denne dommen er tredjepart to brukere. Selv om denne dommen og vårt faktum kommer fra ulike profesjoner, mener vi det er mangle klare likhetstrekk når det kommer til pliktbrudd og hvordan dette kan føre til oppsigelse av arbeidsforhold. I vårt faktum ser vi at både daglig leder og fagleder har brutt arbeidsinstrukser og oppgaver, de har begge vært årsak til dårlig psykisk arbeidsmiljø, som igjen er direkte årsak til at ansatte har sagt opp selv eller blitt sykmeldte fordi forholdene har medført nedsatt fysisk og psykisk helse. Det har begge vært til hinder til at barn ikke har fått den tilretteleggingen de har behov for, samt brutt barnehageloven ved å hindre et godt foreldresamarbeid. Daglig leder i barnehagen har hovedansvar for at barn får den oppfølgingen de har de har behov for. I Sosekoppen og Hurramegrunndt fremkommer det at ledelsen ikke har meldt inn barn som har behov for spesialpedagogisk hjelp. Barna har dermed ikke fått tilrettelegging i barnehagene, de har ikke fått hjelp og systematisk trening og støtte, slik de hadde behov for å sikre en best mulig utvikling og barnehagehverdag. Dette kan sammenlignes med innholdet i denne dommen der brukerne ikke får den oppfølging og tilretteleggingen de trenger for at de skal kunne fungere på best

mulig måte, samt utvikle seg til å kunne bli den beste utgaven av seg selv.. De har ikke vært tilstede i barnehagene og har ikke innfridd lederforventningene som ligger til grunn i kjeden.

Spesielt for fagleder kan fravær benyttes som oppsigelsesårsak da han i sin arbeidskontrakt har spesifisert at 7,5 time hver dag skal benyttes i barnehagene. Daglig leder har fleksitid i sin avtale og dette kan dermed ikke benyttes som årsak i samme grad som hos Mons. I denne dommen ser vi at fravær fra arbeidsstedet i arbeidstiden anses å være grovt pliktbrudd. Mons hevder at han ikke har fravær, men kan heller ikke på noe vis vise til at han har vært i noen av barnehagene i de tidsrommene øvrige ansatte melder inn at han har vært fraværende.

I vårt tilfelle anses begge stillingene å ha samme strenge krav og forventninger om faglig standard. Den vesentligste forskjellen i bruddene og grovheten som medfører oppsigelse av fagleder ligger i brudd på arbeidstidstidsbestemmelsene i kontrakten og brudd på taushetsplikten. Manglende evne og vilje til videre samarbeid anser vi som tillitsbrudd, i likhet med avgjørelsen i LB-2014-101611 I lys av dette ser vi at det kunne vært hensiktsmessig med en øyeblikkelig fratreden av Mons. Vi anser dette som svært viktig da barnehagedrift handler om å forvalte barn og barndom, hvor relasjon mellom foresatte og ansatte er avgjørende for trygghet og tillit. Mons hadde ikke denne tilliten hos nevnte parter og er som nevnt tidligere i denne drøftelsen et viktig element om denne saken skulle vært oppe i retten. I vårt faktum er det også mangel på tillit til at fagleder vil kunne ivareta plikter og øvrige arbeidstakere på en forsvarlig måte, som medfører at han blir sagt opp.

3.5.3 LG-2019-16857

I dom <https://lovdata.no/pro/#document/LGSIV/avgjorelse/lg-2019-16857?searchResultContext=2313&rowNumber=2&totalHits=633>

Denne dommen omhandler oppsigelse av daglig leder i en barnehagen. Denne barnehagen er en privat foreldredrevet SA barnehage. Daglig leder er beskyldt for trakassering, brudd på taushetsplikten, arbeidsmiljøproblemer i

virksomheten, illojalitet og for å være en pådriver av samarbeidsproblemer mellom barnehagens styre og daglig leder. I Oppsigelsen av daglig leder ble gjort med begrunnelse arbeidstakers forhold. Flertallet av lagmannsretten finner at oppsigelsen var saklig begrunnet.

I denne saken ble daglig leder klaget inn til fagorganisasjonen Delta. Klagen ble gjort av en barne- og ungdomsarbeider som var ansatt i barnehagen til anklagede. Innholdet i klagen gikk trakassering, mobbing og brudd på taushetsplikt. Barne- og ungdomsarbeideren hevder at daglig leder motarbeider henne, sier at hun ikke fungerer i arbeidssituasjonene og at hun burde uføretrygdes. Den ansatte og den ansattes personal representant har i møte med Delta uttrykt at det er en generell "fryktkultur" i barnehagen. Styret ble kontaktet av Delta på sommeren, men daglig leder blir ikke kalt inn på møte hvor klagen legges frem før i oktober samme år. Styret fører ikke referat fra dette møtet.

Det er mange sammenfallende elementer i denne saken som i vårt faktum som taler for at en oppsigelse av daglig leder ville stått seg, dersom daglig leder ikke hadde valgt å si opp selv.

Endel ulikheter mellom faktum og denne saken mener vi heller mot at saken vår, dersom den hadde kommet opp for retten, høyst sannsynlig ville stått enda sterkere i arbeidsgivers favør. I denne dommen er det en klar faktor at daglig leder har vært årsak til mobbing og trakassering. Hun har vært en pådriver for dårlig psykososialt arbeidsmiljø, noe hun har hovedansvar for ivareta når hun er øverste leder. Alle ansatte har ansvar for et godt psykososialt arbeidsmiljø, men det er daglig leder som har det øverste ansvaret og som må lage handlingsplaner og gjøre risikovurderinger for å sikre at arbeidsmiljøet er godt for alle. Daglig leder har i denne dommen utført etter vårt skjønn pliktbrudd, da hun ikke følger arbeidsmiljø loven §4-3.

Dette ser vi også i vårt faktum. I Sosekoppen og Hurramegrunndt barnehagene er det ikke bare er en person, men flere som hevder seg utsatt for trakassering fra både daglig leder og fagleder. Mønsteret er det samme og det har pågått over tid. Det har gått så langt at personalet blir syke og fraværende fra jobb.

Resultater i trivselsundersøkelser og det høye sykefraværet gjenspeiler også dette. Irenes utilbørlige opptreden overfor personalet er klart i strid med arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i [§ 4-3](#) som nevnt tidligere i drøftingen.

I rettspraksis er det lagt til grunn at det kan stilles strengere krav til ledere enn til underordnede arbeidstakere. Særlig gjelder dette virksomhetens øverste leder, hvor det skal mindre til for at brudd på arbeidsavtalen kan gi saklig grunn for oppsigelse. (Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth.2016)

I vår sak er det daglig leder som har det øverste ansvaret, men også fagleder har et høyere ansvar og anses som en av ledelsen i barnehagen. Vi vil derfor hevde at det ligger et særlig ansvar også på fagleder. Han har tross alt har en annen rolle, og er å regne som en av ledelsen, sett i forhold til de andre som jobber på avdeling. At Mons bevisst motsetter seg samarbeid og utviser illojalitet vil kunne være belegg for oppsigelse, og saklighetskravet er dermed oppfylt *jf.*

[Arbeidsmiljøloven § 15-7 \(1\)](#).

I denne dommen kan vi lese at et kontrollutvalg blir satt til å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse. Den går ut på at alle ansatte skal gi en tilbakemelding på hvordan de opplever arbeidsmiljøet under ledelse av daglig leder. I resultatet fremkommer det at situasjonen ikke er holdbar, den rammer barnehagen og de ansatte hardt ved at de får manglende fokus, bærer på frykt og blir møtt med nedlatende holdning av anklagende. Kontrollutvalget presiserer at dyktige ansatte som jobber i slike forhold over tid vil forlate barnehagen og de konkluderer med at daglig leder sin adferd ovenfor styret og de ansatte er uakseptabel og er hemmende for hele virksomheten. Deres anbefaling er at dette må ordnes opp i snarest. I vårt faktum går HR inn og har samtale med alle ansatte i begge barnehager. Resultatet av disse samtalene er ens med de som kommer frem her i dommer. De ansatte beskriver en ledelse av barnehage som er under enhver kritikk. De opplever frykt, mobbing, kritikk, manglende ledelse og dårlige egenskaper for samarbeid fra sine øverste ledere. Adferden til ledelsen i våre to barnehager har ført til at dyktige ansatte sier opp sine stillinger, slik kontrollutvalget hevder. Både daglig leder og fagleder har i vårt faktum

bidratt til denne uholdbare arbeidssituasjonen. Vi anser at resultatet av disse samtalene vil kunne få fokus under en eventuell rettsak.

Daglig leder i nevnte dom ble skriftlig innkalt til drøftelsesmøte, slik arbeidsmiljøloven §15-1 omtaler. I innkallingen sto det at arbeidsgiver vurderer å bringe arbeidsforholdet til opprør. Den anklagede får dermed mulighet til å legge frem sin side av saken, og møtedeltakerne kan i fellesskap drøfte seg frem til hvordan veien videre skal være. I vårt faktum kaller HR fagleder inn til drøftelsesmøte på lik linje som styret gjør i denne dommen, men han møter ikke og gir heller ikke lyd fra seg i forbindelse med møteinnkallingen. Dette vil vi anta at ikke faller til Mons sitt favør.

Da daglig leder i denne domsavsigelsen får støtte fra sine pedagogisk ledere når det gjøres kjent at hun er kalt inn til drøftelsesmøte. Mellomlederne i denne barnehagen sender et udatert skriv i fellesskap til barnehagens styre. Der fremlegger de et ønske om at hun skal få fortsette i sin stilling. Ut ifra denne handlingen og dette skrivet anser vi at daglig leder fortsatt har lojalitet blant sine pedagogiske ledere. På tross av dette dømmer likevel tingretten at hennes oppsigelse er gyldig. I vårt faktum har både daglig leder og fagleder mistet sin lojalitet fra de ansatte. Dette kommer tydelig frem under samtalene HR hadde, samt i varslingene sendt inn ved flere anledninger. Når tingretten ikke tar lojaliteten til de pedagogiske lederne og benytter den i daglig leders favør, vil vi tror at en eventuell dommer i vårt faktum vil bruke lojalitets begrepet i disfavør til både Irene og Mons.

I samme dom fremkommer det at daglig leder har vist liten vilje til samarbeid og ikke bidratt med å legge frem sin siden av saken til barnehagens styre. Hun har ikke vist en konstruktiv tone for å løse konflikten på beste mulig måte. Ved å utvise denne formen for oppførsel har hun med viten og vilje gjort jobben til styret vanskelig og forverret situasjonen. Ansatte har en plikt til å samarbeide i slike situasjoner, og det er ikke mulig å redegjøre for alle sider av en sak uten at man går i dialog og samarbeider på en konstruktiv måte. Dette er kjent innhold fra vårt faktum. Fagleder ønsker ikke å samarbeide, og tar ikke HR sine forsøk på kontakt på alvor. Han unnlater å svare på henvendelser både på telefon og e-

post. Dette gjør HR sin oppgave vanskelig og det er ikke mulig å gjennomføre drøftingsmøte slik gyldig saksgang tilser at man skal. Vi vil tro at dette vil bli lagt vekt på i en eventuell rettsak, og det vil ikke tale til Mons sin fordel. HR kan legge ved dokumentasjon på alle forsøk på kontakt etter at fagleder gikk fra møtet i forakt.

I vårt faktum kommer det klart frem at fagleder bryter taushetsplikten ved at han har ytret seg og deler egne meninger om barnehagen og kjeden både på sosiale medier og muntlig i nabolaget. Han lekker også informasjon om prosesser til daglig leder som på det tidspunktet ikke lenger er ansatt i bedriften.

Ansatte har en rett til å ytre seg, det er en viktig del av vårt demokrati. Det er viktig at denne ytringsfriheten ikke trer over en grense og ikke oppfattes som om ytringene er illojale mot arbeidsgiver. Det er dermed nærliggende å tro at Mons sine ytringer ville blitt vurdert opp mot grensegangen mellom ytringsfrihet og illojal mot arbeidsgiver. Vi oppfatter hans uttalelser som såpass uttømmende og langt utenfor det man kan tenke er ytringsfrihet da de er delt med tanke på å skade motpart. I dette tilfelle kjeden barnehagene tilhører. I dommen som her er beskrevet ser vi også at siktede er beskyldt for brudd på taushetsplikt, men dette er ikke nok til at denne oppsigelsen blir dømt som gyldig. I dommen fremkommer det ikke i hvilket forum bruddet om taushet skal ha foregått, men vi anser at Mons sitt brudd på sosiale medier ville blitt dømt som gyldig, da dette vil ha stor påvirkning og nå ut til svært mange. Konsekvensene av dette vil med stor sannsynlighet få store følger for begge barnehagene.

3.5.4. Avvik fra formkrav

I vårt faktum leverer HR leder oppsigelsen i posthyllen til fagleder. Dette fyller ikke formkravet om at en oppsigelse skal leveres personlig eller sendes i rekommandert brev. (Arbeidsmiljøloven §15-4 (2)).

Bortsett fra at formkravet om personlig eller rekommandert sending av oppsigelsen ikke er fulgt, legger vi til grunn at det formelle innholdet i oppsigelsen (punkt a-d i nevnte paragraf) er ivaretatt. Arbeidsgiver har også

oppgitt de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen, selv om dette ikke er et formkrav før arbeidstaker selv krever dette (Arbeidsmiljøloven §15-4 (3)). I vårt faktum er oppsigelsen begrunnet i arbeidstakers forhold og punktet med opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2 vil derfor ikke være gjeldende.

Virkning av formfeil gir arbeidstaker rett til å gå til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, og oppsigelsen kan kjennes ugyldig med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig. Og er oppsigelsen ugyldig kan arbeidstaker også kreve erstatning. (Arbeidsmiljøloven §15-5 (1-2), med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Vi har funnet en tilvarende sak der en lærer fikk oppsigelse levert i sin posthyllen og dom ble avsagt 7. april 1987 i Lofoten herredsrett. Sammendrag fra dommen:

Oppsigelse av lærer ved folkehøyskole saklig, [aml. § 60](#) nr. 2. Læreren var ansatt i oppsigelig stilling 1. aug. 1985 som lærer i sosialfag. Ved brev av 18. feb. 1986 ble hun underrettet om styrets vedtak om at lærerstaben måtte reduseres med to poster, i musikk og sosialfag, og at oppsigelsen gjaldt fra 1. aug. 1986. Brevet var lagt i lærerens posthylle på skolen. På grunn av ferie- og sykefravær fikk hun først kjennskap til brevet 3. april 1986. Etter korrespondanse mellom skolen og lærerens advokat ble oppsigelsen gjentatt i brev av 20. mai 1986. I dette brev var formkravene i [aml. § 57](#) nr. 2 iaktatt. Rettens flertall fant at brevet av 18. feb. 1986 tilfredsstilte lovens klarhetskrav til oppsigelse. Det var skriftlig, og det kunne ikke være tvil om at det var oppsigelse av henne det var tale om, og ikke bare en orientering om ressursituasjonen ved skolen. Oppsigelse måtte ansees for å ha funnet sted da den kom til hennes kunnskap 3. april 1986. Fire-måneders fristen etter [aml. § 57](#) nr. 2 tredje ledd var derfor oversett. Forskrift etter folkehøyskoleloven 8. juni 1984 nr. 64 § 19 fastsatte instruks for lærerråd, hvoretter lærerrådet bl.a. skal uttale seg om oppsigelse av lærere. Det var en saksbehandlingsfeil at slik uttalelse ikke var gitt, men feilen utgjorde ingen absolutt ugyldighetsgrunn. Ved saklighetsvurderingen måtte situasjonen på oppsigelsestiden legges til grunn. Det var grunn for styret til å regne med at

elevtallet ville synke drastisk, og oppsigelsene var en konsekvens av ressursituasjonen. Forutgående behandling i lærerrådet ville ikke endret styrets vurdering. Styret hadde vurdert andre alternativer, og skolen hadde ikke annet passende arbeid å tilby. Ikke ansett bevist at samarbeidsvanskeligheter eller konflikter ved skolen var tillagt vekt ved styrets behandling. Oppsigelse var gitt så tidlig som i februar, av hensyn til de oppsagtes muligheter for å skaffe seg annet arbeid fra neste skoleår. Retten tok ikke standpunkt til anførsel om fortrinnsrett til ny stilling, [aml. § 67](#) nr. 1, fordi det ikke var nedlagt påstand om dette. Uttalt at [aml. § 67](#) ikke hjemler erstatningskrav. En meddommer dissenterte. ([NAD-1987-421 - Lovdata Pro](#))

I denne saken er det arbeidsgivers forhold som ligger til grunn for oppsigelsen, og ikke arbeidstakers som i vårt faktum. Vi vil imidlertid peke på at gyldighetskravet for oppsigelsene er tilstede i begge sakene, og at formkravet ikke er overholdt på samme vis og er derfor svært relevant.

I faktum vises det til at HR gjentatte ganger har prøvd å komme i kontakt med fagleder og via ulike tilnæringsformer. De har prøvd å komme i kontakt gjennom e-post, brev via postsending, telefonoppringning, SMS. Ingen av delene har ført til oppnåelse av kontakt. E-post er også sendt ut med innkalling til stedlige møter, og til slutt også innkalling til drøftelsesmøte. Dette tilsier at arbeidsgiver har gjort det som kan forventes for å oppfylle kravet om drøfting før beslutning om oppsigelse.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det (AML § 15-1).

Mons manglede svar på henvendelsene vanskeliggjør arbeidsgivers forsøk på riktig saksgang og prosedyre i forbindelse med oppsigelse i henhold til lovverket, og vil kunne sees som et svar på at Mons motsetter seg drøfting og samarbeid med arbeidsgiver.

I dommen fra Lofoten herredsrett ble arbeidstaker underrettet om oppsigelse i brev 18. februar 1986. Og gjentatt i brev tre måneder etterpå der formkrav ble fulgt. Allikevel kom retten til at oppsigelsen måtte ansees som å ha funnet sted da den kom til hennes kunnskap 3 april 1986.

I vår sak der fagleder ikke har vært tilstede på jobb og derfor heller ikke mottatt brevet med oppsigelsen vil den da ansees som å ikke ha funnet sted, og derav kan kreves ugyldig?

I en kjennelse fra Høyesterett 3. september 1992 ble en oppsigelse funnet gyldig ut fra helhetsbedømmelse, selv om formkrav ikke har blitt fulgt ([HR-1992-443-K - Rt-1992-1175 - Lovdata Pro](#)), Selv om sakene ellers ikke er sammenlignbare, mener vi det vil være rimelig å anta at dette også vil kunne være gjeldende i vår sak. Ut fra vårt skjønn er forhold som taler for dette i vårt tilfelle at fagleder blant annet åpenbart har ureglementert fravær, han gjør seg utilgjengelig, motsetter seg all form for samarbeid og trenerer bevisst alle forsøk på drøfting. Vil anser disse forholdene til å kunne gå under *særlige omstendigheter* som vil stille krav fra arbeidstaker som *åpenbart urimelig*. (Arbeidsmiljøloven §15-5 (1-2)).

4.0 Konklusjon

Daglig leder, Irene velger selv å si opp sin stilling da hun får mulighet til det. Når arbeidsgiver legger frem hennes pliktbrudd som beskrevet tidligere i oppgaven, og viser til mislighold av arbeidsavtalen samt trakassering av ansatte ønsker hun ikke å gå videre med saken. Det fremlegges tydelige bevis på at hun har sterk svikt i sin utførelse av rollen som daglig leder. Hun fratrer stillingen umiddelbart og får lønn ut oppsigelsesperioden, som er på 3 måneder. Arbeidstaker og arbeidsgiver kommer frem til denne avtalen i fellesskap. Irene går ikke videre med denne saken.

Vi anser at saken med daglig leder er saklig, da arbeidsgiver kan vise til en god prosess og Irene velger å si opp stillingen sin selv. Dersom Irene derimot ikke hadde sagt opp selv ville arbeidsgiver gått inn for en oppsigelse. Med bakgrunn i trakassering av ansatte, pliktbrudd og mislighold av arbeidsavtalen anser vi dette for å være en gyldig oppsigelse så sant riktig prosedyre for saksgang og drøftelsesmøte gjennomføres.

I saken med fagleder Mons, ender det med at arbeidsgiver går til oppsigelse med bakgrunn i klart grove pliktbrudd på flere områder, ulegitimert fravær, mangelfull arbeidsprestasjon, manglende samarbeid og innholdet i varsling der det fremkommer brudd på taushetsplikt. Vi mener å ha belyst at oppsigelsen vil være å anse som saklig.

De forsøk arbeidsgiver har gjort for å komme i dialog, og senere innkalling til drøftelsesmøte med arbeidstaker er gjort via riktige kanaler og er dokumentert. De har, etter vår skjønn og innen rimelighet, forsøkt å ivaretar arbeidstakers mulighet til å kunne rette opp i forholdene og drøfting før en eventuell oppsigelse. Ved at Mons gjør seg selv utilgjengelig vil vi hevde at arbeidstaker, gjennom handling, har gjort drøfting før oppsigelse praktisk umulig for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har fraveket formkravet om å sende oppsigelsen som rekommandert brev eller ved personlig overlevering, men lagt denne i den den ansattes posthyllen på jobb. Hadde arbeidsgiver i første omgang fulgt formkravet

om å sende oppsigelsen som rekommandert brev ville konklusjonen om at oppsigelsen ville stått seg vært klar. Det kunne også vært til felle dersom fortsettelsen på faktum hadde vært at Mons ikke svarer på siste e-post fra HR leder, der han bes bekrefte at oppsigelsen er mottatt, og denne da sendes rekommandert.

Om tilfellet skulle vært at dette formkravet fortsatt ikke ble fulgt, og Mons hadde gått til sak mot arbeidsgiver mener vi det er rimelig å anta at oppsigelsen vil bedømmes som gyldig ut fra en helhetsbedømmelse. Vi mener dommen fra Lofoten herredsrett ([HR-1992-443-K - Rt-1992-1175 - Lovdata Pro](#)) og kjennelse fra Høyesterett 3.september 1992 ([NAD-1987-421 - Lovdata Pro](#)) mener vi støtte opp under vår antagelse.

Litteraturliste

Anna Oline Haugen.2016. *Juss i barnehage- sektoren*. Oslo: Universitetsforlaget

Jakhelln,Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A.Lenth. (red). 2016.
Arbeidsmiljøloven med kommentarer. Fagbokforlaget

Skjønnberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. 2021.
"Individuell arbeidsrett". Oslo.Gyldendal

Lovdata (2022) Arbeidsmiljøloven §14-2. *Fortrinnsrett til ny ansettelse*. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A714-2?searchResultContext=1560&rowNumber=1&totalHits=154>

Lovdata (2022) Arbeidsmiljøloven §15-1. *Drøfting før beslutning om oppsigelse*.
Hentet fra <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A715-1>

Lovdata (2022) Arbeidsmiljøloven §15-4. *Formkrav ved oppsigelse*. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A715-4>

Lovdata (2002) Arbeidsmiljøloven §15-5. *Virkninger av formfeil ved oppsigelse*.
Hentet fra <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A715-5?searchResultContext=1246&rowNumber=1&totalHits=151>

Lovdata (2022) Arbeidsmiljøloven §15-7. *Vern mot usaklig oppsigelse*. Hentet fra
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_17#%C2%A715-7

Lovdata (2022) Arbeidsmiljøloven § 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*.
Hentet fra <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A74-3>

HR-2009-1129-A-Rt.2009-685, *Webredaktørdommen*. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/HRSIV/avgjorelse/hr-2009-1129-a?searchResultContext=2029&rowNumber=1&totalHits=187>

HR-1992-443-K-Rt-1992-1175. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/HRSIV/avgjorelse/hr-1992-443-k>

3.5.2LB-2014-101611. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/LBSIV/avgjorelse/lb-2014-101611?searchResultContext=9821&rowNumber=1&totalHits=8>

3.5.3.LG-2019-16857. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/LGSIV/avgjorelse/lg-2019-16857?searchResultContext=1075&rowNumber=1&totalHits=3>

NAD-1987-07. Hentet fra
<https://lovdata.no/pro/#document/NAD/avgjorelse/nad-1987-421-lo?searchResultContext=1201&rowNumber=1&totalHits=3>