



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

<input type="text" value="Rune Heiestad"/>	<input type="text"/>
--	----------------------

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Arbeidsrett - Oppsigelse
Naun på veileder *:	Anette Hemmingby

**Inneholder besvarelsen
konfidensielt
materiale?:** Nei

**Kan besvarelsen
offentliggjøres?:** Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 17
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Prosjektoppgave

ved Handelshøyskolen BI

Arbeidsrett - Oppsigelse

Eksamenskode og navn:

MAN5187 Juss for ledere

Utleveringsdato:
13.09.2021

Innleveringsdato:
23.05.2022

Stuedsted:
BI Stavanger

Innhold

FAKTUM - KYSTEN VIDEREGÅENDE SKOLE	2
ARBEIDSRETT - OPPSIGELSE	7
VERN MOT USAKLIG OPPSIGELSE	8
<i>Retten til et trygt og godt skolemiljø</i>	8
<i>Lojalitet, styringsrett og styringsplikt</i>	10
<i>Formkrav ved oppsigelse</i>	11
<i>Avskjed</i>	13
OPPSUMMERENDE DRØFTING	14
KONKLUSJON	17
REFERANSE OG LITTERATURLISTE	18

Faktum - Kysten videregående skole

I Viken fylke finner vi Kysten videregående skole. Kysten videregående skole, heretter Kysten vgs, ligger flott til med utsikt ut mot Oslofjorden og er en skole med omkring 850 elever og 120 ansatte, hvorav 90 pedagoger og 30 administrativt ansatte. Kysten vgs. tilbyr følgende program-områder; Idrettsfag, Studiespesialisering og yrkesfagene Salg service og reiseliv og Barne- og ungdomsarbeider.

Skolen har en ledergruppe på ni personer som er fordelt med rektor, ass. rektor, administrasjonsleder, leder for idrettsavdelingen, leder for merkantile fag, leder språkfag, to ledere for realfag og leder for elevtjenester.

For å lykkes med yrkesfagene er skolen avhengig av å ha gode kontakter til næringslivet da flere elever skal ut i arbeidspraksis gjennom faget Yrkesfaglig fordypning, og senere bli lærlinger. Det er kjent blant de ansatte at flere elever, spesielt på yrkesfagene, sliter med utfordringer knyttet til psykisk helse. Dette gjenspeiler seg ofte som skolevegring, angst og spiseforstyrrelser.

For studiespesialiserende har det de siste årene vært en nedgang i fullført og bestått, mens det ifølge elevundersøkelsen, har vært en økning i antall elever som føler seg krenket.

Kysten vgs har de senere årene vært preget av et elevmiljø med store sosiokulturelle forskjeller, noe som har medført utfordringer i skolens elevmiljø, og særlig synlig knyttet til russebussutfordringer og ekskludering mellom elevgruppene. Inne på skolen utfordrer ulike grupperinger seg med ulike hersketeknikker. Spesielt kantineområdet har vært utfordrende. Flere omtaler trappen ned i kantina som «den røde løperen», og to langbord omtales som russens konge- og dronningbord.

For å sikre elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trivsel og læring, i samsvar med opplæringslovens kap. 9A, har skolen tatt flere grep. Skolen har allerede på høstens planleggingsdager for alle ansatte, startet med opplæring i opplæringsloven kap. 9A og da spesielt §§ 9A-2 - 9A-5. Videre har skolen et oppstartsprogram de tre første skoledagene hver høst for elevene, for å gi alle elever, Vg1, Vg2 eller Vg3, en trygg og god skolestart. Her har temaene vært læringsmiljø, studieteknikk, og skolemiljø, med stort fokus på hva som skal til for å sikre et trygt og godt skolemiljø for alle. Videre har skolen ansatt en ny

miljøveileder, Ole Dole, i tillegg til de to miljøveilederne, Emma Svan og Peder Ås, som allerede jobber der. Miljøveilederne, eller miljøteamet som de også kalles, skal jobbe tett på klasseromsmiljøene og miljøet i fellesarealene.

Miljøteamet, som er en del av elevtjenesten ved skolen, har bestemt seg for at de skal rullere på å være til stede i kantineområdet i alle pauser elever har, og ellers også, for å forebygge uheldige episoder som kan inntreffe.

Miljøveileder Peder Ås er 28 år og har jobbet ved Kysten vgs. de siste fire årene. De to første årene på skolen var Peder Ås en blid og hyggelig miljøveileder og godt likt på skolen. Etter et samlivsbrudd har Ås fått en nedtur i livet og blitt en mindre omgjengelig kollega. Han har fått noe støtte fra bedriftshelsetjenesten for å bearbeide negative tanker og redusere sykefraværet som han har hatt det siste året.

Torsdag 2. september, var det miljøveileder Peder Ås som hadde vekten i kantina.

Både starten av dagen og lunsjen forløp fint, med unntak av noen Vg3 elever fra idrettsklassen, som tøysset og hadde vannkrig seg imellom utenfor

kantinevindue. Idrettselevene blir av mange sett på som de litt kule og tøffe

elevene på skolen. Dette var også gamle kjenninger av Ås, og han vinket

smilenende med pekefingeren om at dette må de slutte med. Peder Ås er godt

kjent med at russen i mai, i russetiden, synes det er gøy med vannkrig og at det er

populært å dynke Vg1 elever. På den andre siden vet Ås og de andre ansatte at

mange Vg1 elever vegrer seg for å gå på skolen i frykt for å bli «offer» for

vanning i mai måned. Dette har ikke vært et problem på andre tider enn i mai

måned.

Etter lunsj hadde mange Vg1 elever hull i timeplanen, fritime, og flere var til

stede i kantineområdet. Peder Ås hadde snakket med et par av de tøffe guttene på

Vg1, når to realfagselever fra Vg3 kommer ned i kantina for å kjøpe mat. Ås

hadde fortalt guttene at han nå skal tøysse litt med disse Vg3 elevene. Peder Ås

snek seg innpå og dynket de skikkelig med vannflaska han går med.

Vg3 elevene syntes dette var ugreit, da de var midt i forberedelsene til en større

presentasjon de skulle holde for klassen senere på dagen, og at de ble gjort narr av

foran andre elever. Ås forstod at han har tråkket over grensa og beklaget spøken

fra sin side, men sier også at såpass får de tåle.

Dagen etter, 3. september, mottok rektor Anne Vik en klage fra elevene, hvor de

skriver at de føler seg krenket av episoden i kantina dagen før. Flere av Vg1

elevene fikk med seg hendelsen og hadde kommentert hendelsen i idrettsmiljøet

på ettermiddagen. Det verserte også to videoer av hendelsen i sosiale medier. I tillegg mente Vg3 elevene at hendelsen gjorde at de kun oppnådde middel måloppnåelse på presentasjonen de hadde etter episoden. De spør videre hvordan Kysten vgs kan ha en slik miljøveileder som gjør elevene redde for å bevege seg rundt på skolen og for å gå i kantina. Elevene avslutter med at de synes skolen ved rektor bør avskjedige miljøveileder Ås.

I løpet av helgen samme uke kom det også en mail fra foresatte til en av Vg1 elevene som var til stede i kantina og fortalte at hennes datter ble redd for at også hun kunne bli «dynket/vannet» av miljøveilederen eller andre ansatte på skolen. Mandag 6. september ble Peder Ås innkalt, med sin tillitsvalgt, til rektor Anne Vik og han blir bedt om å forklare hendelsen. Ås sa det hele var en uskyldig spøk, og syntes det er kjedelig at elevene tok slik på vei av spøken. Rektor viste til at dette ikke var første gang Ås blir misforstått av elevene, og viste til episoden før sommerferien hvor Peder Ås hadde fått en muntlig tilrettevisning. En elev hadde opplevd Ås som krenkende, i forbindelse med at Ås hadde fortalt en vits av seksuell karakter nede i kantina, og de måtte ha et gjenoppretingsmøte med eleven og elevens foresatte i etterkant.

Rektor viste også til at skolen de siste årene har jobbet hardt for å heve de ansattes kompetanse på opplæringsloven kap. 9A, og at dette var å anse som en 9A-5 sak. Videre har skolen jobbet hardt med å trygge elevmiljøet i kantineområdet, og på skolen generelt, og at rektor derfor fant det urovekkende at Ås hadde så manglende vurderingsevne. Rektor viste også til at andre foresatte har meldt bekymring over Ås sin adferd og at dette var skadelig for skolens omdømme. Ås på sin side syntes at elevenes krenkelsesgrad er urovekkende lav, og at dagens ungdom tåler lite. Ås lovte dog at han skal skjerpe seg og at dette ikke skulle gjenta seg. Ås mente dette ikke er en 9A-5 sak. Videre mener Peder at andre foresatte ikke har noe å mene om denne saken. Om foresatte hadde noe å meddele kunne de ta det direkte med han.

Rektor valgte å gi Peder Ås en skriftlig tilrettevisning på hendelsen. I både møtereferatet og tilrettevisning kommer det tydelig frem at rektor sier at skolen skal veilede Peder Ås, men at han må ønske å ta til seg veiledningen for å kunne endre seg, og at han må klare å endre seg, for han er selv ansvarlig for å sikre gode relasjoner til både elever, foresatte og ansatte ved skolen. Enhver form for nedlatenhet, krenkelser og andre avvik som vil kunne gjøre skolemiljøet utrygt for

elevene, må stoppe umiddelbart.

Peder Ås valgte å ikke gi tilsvar til tilrettevisningen.

I slutten av november er rektor og assisterende rektor på ledersamling i Berlin med andre rektorer i Viken. Det er eksamen for elever med morsmåleksamen og andre privatisteksamener. På grunn av høyt sykefravær er skolen i mangel på både lærere og vakter til eksamen. Onsdag morgen 24. november, kommer det en avdelingsleder bort til Peder Ås som står ved inngangspartiet og tar imot elevene. Avdelingslederen melder at det er krise da de mangler vakter til eksamen og at det er lite med yrkesfagelever på skolen denne dagen da mange elever er ute i Yrkesfaglig fordypning, arbeidspraksis. Derfor må Peder Ås denne dagen må være vakt på en privatisteksamen. Dette er også avklart med Ås sin leder for elevtjenesten. Peder Ås skjeller ut avdelingslederen og sier han ikke skal ta imot ordre fra en avdelingsleder på en annen avdeling, og ikke kan noen be han gjøre noe annet enn å være miljøveileder i elevmiljøet. Avdelingslederen blir forundret over utskjellingen og at Peder Ås nekter å være eksamensvakt, og trekker seg tilbake. I mangel av eksamensvakt velger avdelingslederen å permittere en klasse og flytter denne klassens lærer over som eksamensvakt. Det var flere elever og ansatte ved hovedinngangen da episoden skjedde og dermed vitner til hendelsen. Da rektor Vik på mandag 29. nov får høre om episoden og løsningen, hasteinnkaller hun Peder Ås og forteller at dette er helt uaktuell oppførsel. Rektor sier denne adferden ikke er i henhold til opplæringsloven kap. 9A og ei heller i tråd med den ulovfestede lojalitetsplikten. Rektor Vik er tydelig på at hun gjennom avdelingsleder kan bruke styringsretten til å beordre Peder Ås til å være eksamensvakt. Nå ble resultatet at en klasse på 30 elever mistet sin undervisning. Det er også uholdbart at en miljøveileder, som skal være en tillitsperson for elevene, er i åpen konflikt med skolens ledelse. Dette vitner om manglende samarbeidsevne og er å anse som illojalt mot en overordnet. Denne episoden går igjen utover omdømmet til skolen.

Rektor Vik viser til tilrettevisningen tidligere på høsten og oppsummerer med at Peder Ås sin manglende forståelse av den ekstra aktsomhetsnormen en må kunne tillegge en miljøveileder, samt manglende forståelse av lojalitetsplikten, er grunnlag for oppsigelse og at Peder Ås herved blir oppsagt. Hendelsene oppleves som graverende og er helt på kanten til avskjedigelse, men på grunn av Peder Ås

sine utfordringer de siste to årene så slipper Ås unna med oppsigelse slik at han får litt tid til å områ seg.

Peder Ås mener at rektor ikke har noen saklig grunn til å avslutte arbeidsforholdet, og sier at han må få lov å ha en dårlig dag på jobben som alle andre. I tillegg viser Ås til at skolen har vært kjent med hans utfordringer og at han trenger jobben for å kunne ivareta sine forpliktelser som boliglån og andre økonomiske forhold. Han viser også til at skolen, grunnet hans svake mentale helse, ikke kan si han opp uten videre.

I ledermøtet senere på dagen informerte rektor ledergruppen om saken. Rektor fikk her innspill om at opphør av arbeidsforhold, oppsigelsen, må være skriftlig. Rektor valgte derfor å skrive en oppsigelse som ble lagt i hylla til Peder Ås på skolen.

Peder Ås tok saken til retten og krevde å få tilbake jobben sin, da han mente at skolen verken hadde grunnlag til oppsigelse ei heller at formkrav til oppsigelse var oppfylt. Rektor Vik mente at selv om det kunne være feil i formkravene så ble det påstått at arbeidsforholdet likevel skulle opphøre.

Arbeidsrett - Oppsigelse

Vi kan av faktum lese at partene i saken er rektor Vik på vegne av Kysten videregående skole mot miljøveileder Peder Ås. Saken dreier seg om sakligheten av oppsigelse av Peder Ås jf. Arbeidsmiljøloven §15-7.

Lovvalg og rettslig grunnlag finner vi i Arbeidsmiljøloven kap. 15, Forvaltningsloven §2, Opplæringsloven kap. 9A, aktuelle dommer, og forarbeider til Opplæringsloven kap. 9A.

Retts spørsmålet handler om rektor Vik kan avslutte arbeidsforholdet til Peder Ås ved oppsigelse. Vi må her inn i Arbeidsmiljøloven kap. 15 – Opphør av arbeidsforhold, og saken gjelder spørsmålet om sakligheten av oppsigelse jf. arbeidsmiljøloven §15-7.

Vi kan i arbeidsmiljøloven § 15-1 lese at før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse så skal spørsmålet så langt som mulig drøftes med arbeidstaker og tillitsvalgt. Videre leser vi i §15-7 at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. I dette tilfellet vil det være arbeidstakers forhold som må legges til grunn for å vurdere om opphør av arbeidsforholdet er korrekt. Om det skulle være grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet, grunnet arbeidstakers forhold, må opphøret av arbeidsforholdet ha fulgt formkravene jf. § 15-4, og alvorligheten må være å anse som grovt pliktbrudd og manglende forståelse for sin rolle som miljøveileder. Arbeidsmiljøloven § 15-4 – formkrav til oppsigelse, sier at oppsigelsen skal være skriftlig, levert personlig eller rekommandert, og skal inneholde opplysninger om forhandling og retten til å reise søksmål, retten til å fortsette i stillingen, frister og hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i eventuell tvist. Til slutt skal arbeidsgiver, om arbeidstaker krever det, oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen, også skriftlig.

Når vi nå skal vurdere om det er saklig oppsigelse må vi tolke § 15-7. første ledd om det er forhold på arbeidstakers side som gjør at arbeidsgiver kan begrunne oppsigelsen gjennom relevante argumenter og om vurderingen har tilstrekkelig bredde, i forhold til den adferd og profesjonalitet vi må kunne forvente i dagens skole. Her blir opplæringsloven kap. 9A en sentral veileder.

Videre må vi også se på om den ansatte, Peder Ås, innehar skikkethet til å jobbe i skolen og opptre profesjonelt i tråd med lojalitetsprinsippene og hva en bør kunne forvente av en miljøveileder i skolen.

Vern mot usaklig oppsigelse

Det følger av arbeidsmiljøloven §15-7 første ledd at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakerforhold. Det er på det rene at oppsigelsen av Peder Ås er begrunnet i arbeidstakers forhold, knyttet til hans adferd ovenfor elever og ledelsen ved Kysten vgs.

I dom fra Høyesterett, Rt-2009-685, og som det også er vist til i LE-2021-95617 er følgende uttalt om saklighetsnormen:

Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.

Retten til et trygt og godt skolemiljø

For å avgjøre sakligheten for at arbeidsforholdet skal opphøre må jeg se på Peder Ås sin profesjonalitet opp mot opplæringsloven kap. 9A. Paragraf 9A-2 sier at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø. Når vi ser på Peder Ås sin opptreden i kantina, hvor han vanner elever uten grunn og med mange elever til stede, synes dette ikke å være i tråd med hva en kan forvente av en miljøveileder. Bjørn Eriksen (2018) viser også at det kreves mer av lærere, assistenter og miljøarbeidere enn av andre ansatte i skolen. Jeg mener det derfor må kunne kreves en ekstra aktsomhetsnorm av en miljøveileder. Peder Ås sin fremferd synes heller å virke mot sin hensikt, og gjør elevene utrygge. Dette forsterkes ved at elevene opplever og melder seg krenket. Begrepet krenkelser blir i NOU 2015: 2 definert som samlebegrep for ord eller handlinger der en persons verdighet eller integritet blir krenket (Gusfre, 2018). Det er elevens subjektive opplevelse som skal legges til grunn. Når en ansatt i skolen, uavhengig av stilling, krenker en elev, utløser dette i tillegg en §9A-5 sak, hvor skoleleder skal varsle skoleeier umiddelbart. Om Kysten vgs. har varslet skoleeier sier faktum ikke noe om og da jeg anser at dette forholdet, varsling av §9A-5, er mellom skoleeier og skolen finner jeg at dette ikke er relevant i forhold til om oppsigelsen er å anse som gyldig, og velger å ikke gå inn på dette her.

I faktum kan vi lese at det har vært betydelig utfordringer i elevmiljøet ved Kysten vgs de siste årene. Opplæringsloven kap. 9A og spesielt § 9A-2; elevs rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trivsel og læring for elevene, er en betydelig utfordring for mange skoler. Dette har Kysten vgs. tatt til seg og jobber aktivt for å ivareta. Det må derfor kunne forventes at de som jobber tetttest på elevene forstår dette, altså lærere og miljøveilederne i skolen.

Miljøveilederne jobber for at alle elever skal trives og ha en god skolehverdag. Dette gjør de ved å være synlig i skolemiljøet og ved å være lett tilgjengelig for alle på skolen. Målet er at så mange elever som mulig skal fullføre videregående skole, og med et så godt resultat som mulig. (Halden videregående skole, Viken fylkeskommune)

Det kan stilles spørsmål til Peder Ås sin vurderingsevne når han velger å sprute vann på to elever. Miljøveileders oppgave er å skape trygghet og trivsel ved å være synlig i elevmiljøet og lett tilgjengelig for alle elever. Episoden i kantina skaper i stedet usikkerhet. For dette gir ikke bare en uheldig opplevelse hos de som blir utsatt for hva Ås mener er en spøk, men sprer også usikkerhet hos andre elever som er til stede. Dette samsvarer ikke med hvordan en miljøveileder skal opptre for å skape trygghet og relasjon til elevene.

Vi kan i en ny oppsigelsesdom fra Eidsivating Lagmannsrett i 2021, LE-2021-95617, lese om skolen som har kommet til at en lærer med et grunnleggende elevsyn som ikke kan forsvares, kan gi grunnlag for oppsigelse. Det var her ikke enkelthendelser som var avgjørende, men en helhetlig vurdering. Skolen ved kommunen vant frem med sine relevante og tungtveiende argumenter og oppsigelsen ble stående. Saken ble anket til Høyesterett, men ankesaken ble enstemmig avvist av ankeutvalget, jf. HR-2022-459-U.

Gjennom sine handlinger stiller jeg spørsmål om Peder Ås som miljøveileder har en nødvendig forståelse av sin rolleutøvelse for å kunne imøtekomme og trygge elevene, i skolehverdagen. Som vi kan lese av LE-2021-95617, s.6; *Som ansatt i skolen har du et selvstendig ansvar for å ivareta elevenes læringsmiljø.* Det bør kunne stilles ytterligere krav om denne type forståelse for en miljøveileders rolle i skolemiljøet.

Jeg finner det hevet over enhver tvil at Peder Ås har krenket elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, og dermed ikke opptrådt på en slik måte en bør kunne forvente av en miljøveileder. Denne manglende forståelse av sin rolle har utløst en § 9A-5 sak, noe som også medfører en aktivitetsplikt for skolen jf. oppl. § 9A-4, som helt klart er negativt for skolens omdømme.

Lojalitet, styringsrett og styringsplikt

Det må også vurderes om Peder Ås kan motsi seg å sitte vakt under en privatisteksamen eller om dette viser manglende lojalitet og samarbeidsevne fra Peder Ås sin side. I en høyesterettsdom fra 2001, RT-2001-1362, kan en lese om adjunkten i den videregående skolen som ble oppsagt som følge av manglende samarbeidsevner og illojal oppførsel overfor overordnede og kolleger.

Høyesterett kom til at vilkårene for oppsigelsen var saklig begrunnet, var tilfredsstillende.

Det er naturlig at vi har tar med oss Bjørn Eriksens ord fra boken *Rektors styringsrett* (2018) om at *klasseledelse, formidlingsevne, samarbeidsevne og lojalitet mot skolens formål, kollegaer, elever og foresatte er de viktigste egenskapene for en lærer*. Fra samme bok vil jeg vise til at for å være skikket for en lærerstilling må man forstå og etterleve lojalitetskravet knyttet mot overordnede og kolleger (Rektors styringsrett, 2018, s. 79). Med bakgrunn i målet for en elev så vil det å kunne fullføre og bestå planlagt skoleløp, på best mulig måte, være et overordnet mål. Dette vil for en elev som må gjennomføre en privatisteksamen kunne være avgjørende for om eleven får førstegangs-/ ordinært vitnemål eller ikke. Det bør være innenfor forventet kompetanse hos en miljøveileder, og andre ansatte ved skolen, også ikke pedagogisk personale, viktigheten av en slik eksamen. Videre synes det som naturlig at Peder Ås bør følge ordre når en avdelingsleder ved skolen, forteller hvorfor Ås denne dagen i november ber han sitte eksamensvakt, og at dette er avklart med Ås sin avdelingsleder. At Ås her går til høylytte motsigelser, med flere elever og ansatte til stede, vitner om manglende forståelse for hans pålagte lojalitet til overordnede og skolens formål.

I faktum kan vi lese at Peder Ås nekter å ta imot ordre fra en annen avdelingsleder og at ingen skal få Ås til å være noe annet enn miljøveileder i elevmiljøet. Det blir derfor naturlig å nevne at rektor har både rett og plikt til å utøve styringsretten i

skolehverdagen. I dette tilfellet vil det være en mangel på plikt til styring fra rektors side om eksamen skulle bli kansellert som følge av en manglende eksamensvakt når rektor har andre muligheter. Vi kan også lese ut fra høyesterettsdommen, RT-2000-1602, også kjent som Nøkk-dommen, hvor arbeidsgiver fikk medhold i at det var innenfor styringsretten at mannskapet på brannbåten skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke. Det ble i dommen vist til at det må blant annet legges vekt på sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforholdet og hva som fantes rimelig i lys av samfunnsutviklingen. For Kysten vgs og Peder Ås er dette ikke snakk om et vedtak om endring av stillingsinstruks, men kun en dags endring i arbeidsoppgaver, for å ivareta skolens formål og sikre/gi elevene de beste mulige muligheter for å bestå sine utdanningsmål. Dette må være rimelig i lys av elevens mål, skolens mål, og i lys av samfunnets forventninger til skolen.

Jeg finner det tydelig at skolens ledelse, gjennom styringsretten, kan pålegge Peder Ås å sitte eksamensvakt, og at Ås sin reaksjon strider mot lojalitetsplikten han har til arbeidsgiver.

Formkrav ved oppsigelse

For at en oppsigelse skal være gyldig må formkrav ved oppsigelsen være gyldige. Vi finner formkrav ved oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-4.

Det første kravet er at en oppsigelse skal etter §15-4 (1) være skriftlig. Videre skal oppsigelsen være levert skriftlig til den ansatte eller sendes som rekommandert brev til oppgitt adresse jf. § 15-4 (2). Vi kan i samme paragraf lese at oppsigelsen skal inneholde opplysninger om a) arbeiderstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål, c) frister for forhandling og søksmål, og d) hvem arbeidsgiver og rett saksøkt vil være i en eventuell tvist.

Det kan ut fra faktum ikke synes som det har vært gjennomført noe drøftingsmøte etter aml. §15-1 mellom Kysten vgs. og Peder Ås. Videre kan det synes som aml. §15-4 krav om skriftlighet ikke er blitt overholdt, ei heller at Ås er informert om retten til forhandling og å reise søksmål. At rektor skriver en oppsigelse i etterkant av møtet med Ås, og legger i Peder Ås sin arbeidshylle kan ikke synes å tilfredsstille kravet om at det skal overleveres personlig eller sendes rekommandert.

Opphør av arbeidsforhold er å anse som en sterkt inngripende handling fra arbeidsgivers side, og det bør kunne forventes at en skole som arbeidsgiver både kan og etterlever formkravene til en oppsigelse. Spesielt med tanke på at Kysten vgs er en del av Viken fylkeskommune som med sin HR-avdeling bør kunne bistå skolene i denne type utfordringer.

Vi kan i aml. §15-5 se at om en oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller inneholder opplysninger som er nevnt i §15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Når en usaklig oppsigelse kjennes ugyldig er hovedregelen etter aml. §15-12 første ledd første punktum at arbeidsforholdet består og at Peder Ås får tilbake stillingen. Retten kan dog etter §15-12 første ledd andre punktum åpne for at i særlige tilfeller, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det åpenbart vil være urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Med henvisning til dom LE-2021-95617 hvor det henvises til at lærer mottar gjentatte tilbakemeldinger om at hans atferd må endres uten at det hjelper, blir det av underordnet betydning at formell advarsel ikke ble gitt. Dette er heller ikke noe absolutt krav etter arbeidsmiljøloven, og også i denne saken har Peder Ås mottatt tilbakemeldinger i form av muntlig og skriftlig tilrettevisning, med tydelig krav og forventning om endring av adferd. Jeg tolker det som at rektor har vært tydelig på at selv om Peder Ås har utfordringer, så er det uakseptabelt at dette skal gå på bekostning av elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.

I samme dom var lærer vurdert omplassert, men at dette ikke var aktuelt fordi lærer manglet generell skikkethet for stillingen som lærer. I dette faktum sies det ikke noe om at det var vurdert omplassering, men jeg anser det som at miljøveileder Ås gjentatte ganger har opptrådt graverende og at det derfor vil kunne være naturlig å anse at han ikke er skikket til å stå i stillingen videre, ut fra aktsomhetsnormen en bør kunne forvente hos en miljøveileder.

Avskjed

Rektor velger å ikke avskjedige Peder Ås så dette er i utgangspunktet utenfor oppgaven, men da elevene ber om dette samt at det kunne vært en mulighet, velger jeg å berøre temaet kort.

Etter arbeidsmiljøloven §15-14 (1) kan en arbeidsgiver avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Videre skal retten dersom avskjeden er urettmessig kjenne avskjeden ugyldig jf. aml. §15-14 (3) etter påstand fra arbeidstaker. Det er her viktig å merke seg at etter samme paragraf kan retten i særlige tilfeller likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemmes at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter eller at arbeidsforholdet skal opphøre når retten finner vilkårene for saklig oppsigelse til stede. Ved avskjedigelse gjelder bestemmelsene i §§15-1 og 15-4 jf §15-14 (2), altså forventning om drøftingssamtale og formkrav til oppsigelse.

Om jeg skulle vurdert om denne saken kunne kvalifisert til avskjedigelse ville det blitt nødvendig og vurdert om den kun skulle vært vurdert i opp mot konflikten med avdelingslederen eller om en konflikt mellom leder-medarbeider også er å anse som en trussel mot opplæringslovens krav om et trygt og godt skolemiljø. Det kan synes som at skolens reaksjon på § 9A-5 hendelsene før sommeren, og tidligere på høsten kun medførte en muntlig og en skriftlig tilrettevisning. Skriftlig tilrettevisning er en mildere reaksjon enn en skriftlig advarsel, da en medarbeider har rett til å gi et tilsvarende svar til en muntlig-/skriftlig tilrettevisning, men ingen klagerett. Om det derimot er en skriftlig advarsel, jf. forvaltningsloven § 2 annet ledd, vil det være å se på som et enkeltvedtak med klagerett. Vi måtte således vurdert om en avskjedigelse skulle knyttes til konflikten som viser den manglende forståelsen av styringsretten og lojalitetskonflikten hos Peder Ås, og om en åpen konflikt mellom ansatte også vil kunne være skadelig for et trygt og godt skolemiljø jf. opplæringsloven § 9A-2, hvor han tidligere har fått to tilrettevisninger.

Jeg velger derfor å kort drøfte disse to sakene er å anse som grovt pliktbrudd og dermed grunnlag for avskjed jf. aml. §15-14.

I forarbeidene til opplæringsloven kapittel 9A kan vi lese;

Skolen som organisasjon må være i stand til å opprettholde og videreutvikle et trygt psykososialt skolemiljø. Flere studier indikerer at et godt skolemiljø bidrar til økt læringsutbytte i tillegg til personlig utvikling og trivsel hos elevene. (NOU 2015: 2 - regjeringen.no)

Når Peder Ås velger å gå i åpen konflikt med avdelingsleder, med både elever og ansatte til stede, ved skolens hovedinngang før skolestart, vitner det om manglende forståelse for hvordan skole som organisasjon er med på å skape et trygt psykososialt miljø for elevene. Spesielt belastende vil det kunne være for elever som bor i hjem med høyt konfliktnivå i hverdagen. Det er vanskelig å kunne se hvordan denne type adferd skal være tillitsskapende for en miljøveileder. Når Peder Ås motsetter seg å være eksamensvakt og starter en åpen konflikt med avdelingsleder synes dette også å vitne om stor mangel på forståelse for både skolens formål, styringsrett og styringsplikt samt manglende lojalitet.

Begge ovenfor nevnte eksempler er klart med på å ødelegge Kysten vgs. sitt omdømme til elever og foresatte. Jeg finner det også vanskelig å se hvordan en miljøveileder, som har kommet så på kant med både elever og ledelse skal kunne gjenopprette nødvendig relasjon til begge sider, elever og ledelse, på en tilfredsstillende kort og rask måte som en bør kunne forvente i en videregående skole.

Jeg finner det som tydelig at Peder Ås har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd og mislighold av arbeidsavtalen og forventninger til en miljøveileder sin aktsomhetsnorm. Skolen har på sin side ikke overholdt formkrav til en avskjed.

Oppsummerende drøfting

Det følger av arbeidsmiljøloven §15-7 første ledd at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakerforhold. Det er på det rene at oppsigelsen av Peder Ås er begrunnet i arbeidstakers forhold, knyttet til hans adferd ovenfor elever og ledelsen ved Kysten vgs.

I faktum kan vi lese at Peder Ås har slitt etter et samlivsbrudd og har mottatt støtte fra bedriftshelsetjenesten. Det er en arbeidsgivers plikt å ivareta sine medarbeidere i livets opp- og nedture. Dette kan være bakgrunnen for at Peder Ås kun mottok muntlig og skriftlig tilrettevisninger etter bruddene på opplæringsloven kap.9A,

noe som igjen utløste §§ 9A-4 og 5, og ikke skriftlig advarsel. Videre vil det være en sentral vurdering i hvor langt skolen skal måtte akseptere manglende forståelse for både styringsrett, styringsplikt, lojalitet til skolens overordnede formål og adferd i strid med Opplæringslovens kap. 9A for å ivareta en ansatt.

Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner, noe som også kommer svært tydelig frem i den såkalte

Webredaktørdommen, Rt-2009-685. Når det kommer til nevnte Peder Ås sine utfordringer vil det være vanskelig å se hvordan han som miljøarbeider skal kunne ha, på bekostning av elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trivsel og læring jf. Opplæringsloven kap. 9A og tidligere henvisninger til LE-2021-95617, et selvstendig ansvar for å ivareta elevenes lærings- og skolemiljø.

I dom fra Gulating lagmannsrett – LG-2008-105443, kan vi også lese om lærer som ble oppsagt på bakgrunn av omfattende og alvorlige samarbeidsproblemer i forhold til ledelse, kollegaer, elever og foreldre. Lagmannsretten fant, som tingretten, at det forelå saklig grunnlag for oppsigelse, samt at lærer også måtte fratrukke arbeidsforholdet under sakens behandling. Det blir i domsavsigelsen også vist til Rt-2001-1362, hvor «det ved vurdering av om arbeidstakers forhold danner tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse, kan arbeidstakers forhold ikke vurderes isolert, men må ses i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden og hva virksomhetens interesser tilsier».

For elever, foresatte, kolleger og ledelse, med tilknytning til Kysten vgs., synes det som at Peder Ås er å anse som en betydelig ustabil belastning og i konflikt med virksomhetens, her skolens, interesser. Opplæringsloven kap. 9A er tydelig på elevenes rett, jf. § 9A-2, og skolene skal ha nulltoleranse mot krenkelsers, jf. § 9A-3. Når loven i tillegg presiserer i § 9A-4 fjerde og femte ledd at det er elevens subjektive mening som er korrekt, blir det hevet over enhver tvil at Peder Ås har opptrådt klanderverdig og brutt § 9A-5, som helt klart også vil være belastende for skolens omdømme.

Peder Ås motsetter seg å være eksamensvakt, noe som medfører at skolen må ta en lærer ut av undervisning for å kunne få gjennomført privatisteksamen. Dette medførte at en klasse med elever mistet sin undervisning denne dagen. Det må kunne med tydelighet forventes at skolen i form av sin styringsrett kan, og skal, gjøre dette som en del av sin styringsplikt. Dette støttes også av Nøkkdommen,

RT-2000-1602, hvor det vises til at ledelsen gjennom sine styringsplikter skal organisere, lede, (...) i det som finnes rimelig i lys av samfunnsutvikling og samfunnsforventning, og i dom fra Borgarting lagmannsrett, LB-2011-184685, hvor nødvendige endringer som ikke er usaklig eller vilkårlig, men bygget på skolens reelle behov, er innenfor rektors styringsrett. Når skolen må ta lærer ut av undervisning for å kunne gjennomføre privatisteksamen, opplever jeg dette som tydelig bevis for at Peder Ås opptrer tydelig i utakt med ulovfestet lojalitetsplikt samt viser manglende forståelse for både styringsrett og styringsplikt. Dette er å anse som graverende av en ansatt.

Ved opphør av arbeidsforhold, oppsigelse jf. aml. §§15-7, skal formkrav til oppsigelse være oppfylt. Det kan ut fra faktum ikke synes at skolen på sin side har oppfylt hverken §§ 15-1 eller 15-4 som krever drøfting før beslutning om oppsigelse eller formkravene, noe man bør kunne forvente av en videregående skole, noe som igjen i utgangspunktet vil medføre at oppsigelsen skal kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. aml. §15-12 første ledd andre punktum.

Det er på det rene at en oppsigelse rammer hardt og at Kysten vgs. har en plikt til å vurdere personlige hensyn før det fattes beslutning om oppsigelse. Med tanke på Peder Ås sine personlige utfordringer synes Kysten vgs. å ha et forsterket ansvar til Ås sin livssituasjon. Jeg stiller meg noe kritisk til hvilke personlige hensyn arbeidsgiver her har tatt, da det ikke foreligger informasjon om verken veiledning av Ås etter tilrettevisningen ei heller hvilke drøftelser som er gjort i ledergruppen, eller med skoleeier. Dette er saker, sammen med manglende formkrav, som taler sterkt for at oppsigelsen skal kjennes ugyldig.

Likevel finner jeg det i denne saken som urimelig at oppsigelsen skal kjennes ugyldig da samfunnets forventninger til skolen som utdanningsinstitusjon og da elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trivsel og læring, og skolen som skal ha nulltoleranse mot krenkelsers, skal måtte gå på bekostning av en enkelt arbeidstaker sin manglende evne til å ta et selvstendig ansvar for å ivareta elevenes rettigheter, grunnet personlige utfordringer. Peder Ås har fått tilbud og hjelp gjennom skolens bedriftshelsetjeneste, og har gjennom muntlig tilrettevisning før sommeren og skriftlig tilrettevisning etter sommeren, med klare forventninger til å innta en relasjonsbyggende adferd, for elever, foresatte og ansatte, herunder også ledelsen, ved skolen. Opprettelsen av to kap. 9A-5 saker

forsterker saklighetskravet til oppsigelse, aml. §15-7. Jeg finner det derfor etter aml. § 15-12 første ledd andre punktum, det som åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter til tross for at omstendighetene rundt selve oppsigelsen er lite tilfredsstillende. Det kan anføres at det i faktum ikke kommer frem om det er vurdert omplassering i stedet for oppsigelse. Rektor kan ha vurdert om det kunne vært aktuelt med omplassering, men fordi rektor anser Peder Ås å mangle generell skikkethet til stillingen som miljøveileder, noe jeg finner støtte i, jf. dommen fra Eidsivating lagmannsrett, LE-2021-95617, vil omplassering være uaktuelt.

Jeg kommer frem til at Peder Ås tydelig ikke bidrar til å skape et trygt og godt skolemiljø, og dermed ikke synes å være skikket til å være miljøveileder i videregående skole. Dette bekreftes ved at Ås skaper § 9A-5 og § 9A-4 saker, som igjen bidrar til negativt omdømme for Kysten vgs. Videre synes manglede forståelse for skolen formål, styringsrett og styringsplikt samt lojalitetsplikt ikke å være i nærheten av hva man bør kunne forvente av en arbeidstaker. Ås sine personlige utfordringer kan på ingen måte gå på bekostning av elevenes rettigheter. Jeg kommer derfor til at saklighetsvurderingen oppsigelsen er gyldig. Ett opphør av arbeidsforholdet vil være det korrekte her, til tross for at Kysten vgs. ikke har overholdt formkravene til opphør av arbeidsforhold, men det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Konklusjon

Jeg finner etter dette at oppsigelsen bygger på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag av relevante og tungtveiende argumenter. Det synes, til tross for mangler til formkrav, at sakligheten til oppsigelse av miljøveileder Peder Ås er ivaretatt, og at oppsigelsen er gyldig.

Referanse og litteraturliste

Dommer:

Høyesterett – HR-2009-1129-a – Rt-2009-685

Høyesterett – HR-2001-30 – Rt-2001-1362

Høyesterett – HR-2000-46-B – Rt-2000-1602

Norges Høyesteretts ankeutvalg – HR-2022-459

Eidsivating lagmannsrett – LE-2021-95617

Borgarting lagmannsrett – LB-2011-184685

Borgarting lagmannsrett – LB-2004-7399

Gulating lagmannsrett – LG-2008-105443

Litteratur, forarbeid og artikler:

Eriksen, B. (2020). Elevkrenkelser, Oslo:

Cappelen Damm AS

Eriksen, B. (2018). Rektors styringsrett. 2. utg. Oslo:

Gyldendal Norsk Forlag AS

Gusfre, K. S. (2018). Aktivitetsplikten i praksis. Oslo:

Pedlex

NOU2015:2 Å høre til – Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø

[NOU 2015: 2 - regjeringen.no](#)

Miljøveileder – fra Halden videregående skole, Viken fylkeskommune:

20.02.2022 - [Miljøveileder - Halden videregående skole \(viken.no\)](#)

<https://viken.no/halden-vgs/for-elever/hjelp-og-radgivning/miljoveileder/>

Artikkel fra Raugland Advokatene AS:

27.03.2022 - [Advarsler i arbeidsforhold - Advokatfirma Raugland AS](#)

<https://www.raugland.no/2016/04/29/advarsler-i->

arbeidsforhold/#:~:text=Med%20en%20tilrettevisning%20menes%20f%C3%B8rs
t%20og%20fremst%20en,en%20sanksjon%20for%20overtredelse%20eller%20til
sidesettelse%20av%20tjenesteplikter.