

# Arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter

simonsen  
vogtviig

**Marianne Kartum**

© copyright  
all rights reserved

15.januar 2015  
[www.svw.no](http://www.svw.no)

## Simonsen Vogt Wiig

Et av Norges største og fremste advokatfirma med 180 advokater

Det eneste advokatfirmaet i Norge som er reelt landsdekkende.

Kontorer i Trondheim, Oslo, Bergen, Kristiansand, Stavanger, Tromsø og Singapore

## Simonsen Vogt Wiig Trondheim

Etablert i år 2000

32 medarbeidere hvorav **26 advokater**

Visjon: «Det foretrukne forretningsadvokatfirmaet i Midt-Norge»

# Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig Trondheim

- **Arbeidsområder:**

Fullservice forretningsadvokatfirma med vekt på spesialisering innen

- Arbeidsrett
- Entreprise/fast eiendom
- Bo og restrukturering
- Transaksjon/kontrakt/IPR
- Skatterett/avgift
- Offentlig anskaffelser/konkurranserett
- Erstatningsrett
- Prosedyre

# Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter

Videre fremstilling:

- Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter i henhold til arbeidsmiljøloven, "Krav til arbeidsmiljøet"
- Arbeidsgivers omsorgsplikt og styringsrett
- Arbeidstakers medvirknings- og lojalitetsplikt
- Saksbehandling og faser
- Noen eksempler fra rettspraksis

# Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter

- Plikter og rettigheter for arbeidsgiver og arbeidstaker
  - Generelle krav til arbeidsmiljøet § 4-1
  - Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling § 4-2 og § 4-6
  - Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet § 4-3
  - Krav til fysisk arbeidsmiljø § 4-4 og § 4-5
  - Medvirkningsplikt § 2-3

# Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter forts.

## § 4-1

- "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"
- Det skal "legges vekt på å forebygge skade og sykdom"

## § 4-3

- Ivareta arbeidstakers integritet og verdighet
- Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden

## § 2-3

- Arbeidstakers medvirkningsplikt

# Arbeidsgivers omsorgsplikt og styringsrett

## *Omsorgsplikt*

Plikt til å ivareta arbeidstakers;

Helse

Verdighet

Undersøkelses- og aktivitetsplikt

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Unngå uheldig psykisk belastning



påregnelig psykisk belastning

## *Styringsrett*

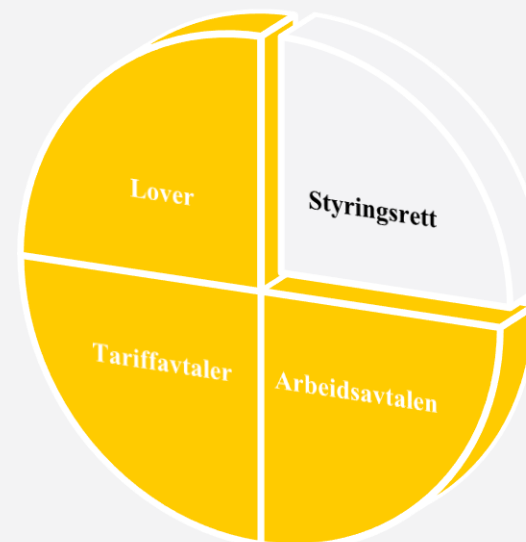
Arbeidsgivers rett til å;

Fordele

Kontrollere

Styre

Lede



# Arbeidstakers medvirknings- og lojalitetsplikt

- Plikt til å undergi seg arbeidsgivers utøvelse av styringsretten
- Lydighetsplikt
- Direkte pålegg
- Hvor det ikke er gitt direkte pålegg
- Personalmessig konsekvenser ved brudd



# Krav til arbeidsgivers håndtering

## **Formål: Sikre en rettferdig, saklig, rask og grundig håndtering**

- Saklig prosess
- Riktig faktisk grunnlag
- Dokumentasjon
- Kontradiksjon

## **Tre ulike faser:**

- Forebyggende
- Utviklende
- Gjenopprettende

# Noen eksempler fra rettspraksis

**Rt 2001-1362** (Møre og Romsdal fylkeskommune) - *Det fylkeskommunen har påberopt som grunnlag for oppsigelsen, er manglende samarbeidsevner og illojalitet overfor kolleger og overordnede. Ved vurderingen 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.*

*I den foreliggende sak er forholdet at A over en lang periode har opptrådt grovt krenkende overfor overordnede og kolleger.*

*Etter min oppfatning har A ved sine beskyldninger mot C og skolens ledelse klart overskredet den grense som må trekkes for ansattes adgang til å kritisere overordnede. Ved å fremsette og spre krenkende beskyldninger, bygge opp motsetninger og skape allianser har A aktivt gått inn for å undergrave Cs og rektors ledelsesposisjoner og å forhindre at C ble ansatt som avdelingsleder etter at avdelingslederordningen ble gjort permanent. Som herredsretten bemerker, danner brevskrivningen - selv om enkelte av brevene muligens ligger innenfor hva en arbeidsgiver må akseptere - "samlet sett ... et uakseptabelt mønster, som skolens ledelse med rette har krevd stanset for å hindre stadig nye konflikter i et allerede belastet arbeidsmiljø".*

**Rt 1991 side 236** (Lørenskog-kommune) – I denne dommen ble det uttalt at arbeidstakeren hadde et visst medansvar, men kommunens manglende profesjonelle håndtering av saken ble tillagt størst vekt i erstatningsutmålingen.

**LG-2008-105443** – gjaldt oppsigelse av en lærer pga samarbeidsproblemer. Blant annet uttalt at: "*I motsetning til Arbeidstilsynet finner lagmannsretten ingen holdepunkter for at arbeidsgiver eller kollegaer har opptrådt kritikkverdig eller utsatt A for trakasserende eller annen utilbørlig adferd. Slik lagmannsretten ser det, har konflikten heller ikke vært personfokusert eller utslag av gjengjeldelse etter varslings, slik A hevder. Samarbeidsproblemene og konflikten synes tvert imot i sin helhet å måtte tilbakeføres til A selv og hennes måte å tilnærme seg andre på, herunder håndtere en saklig uenighet.*" I denne saken forsøkte også arbeidsgiver å omplassere arbeidstakeren til en annen skole, men uten at det førte til noen løsning.

**LF-2007-76085:** "*A fikk altså i perioden desember 2002 og våren 2003 tilbakemeldinger fra de øvrige ansatte og ledelsen på at de oppfattet hennes arbeidsform som ødeleggende for arbeidsmiljøet, uten at det er sannsynliggjort at hun foretok noen grunnleggende endring av sin arbeidsform og væremåte. Selv om det må legges til grunn at ledelsen i virksomheten i denne perioden ikke arbeidet så aktivt med arbeidsmiljøet som de burde, mener flertallet at dette ikke kan unnskyldes As opptreden.*"

# Borgarting lagmannsrett-2009-42790

simonsen  
vogtviig

*"I dette tilfellet er oppsigelsen begrunnet i arbeidstakerens forhold, nærmere bestemt manglende tilpasning til arbeidet og manglende samarbeidsevner overfor ledelse, kolleger, pasienter og andre brukere. Etter lagmannsrettens oppfatning er det ikke tvilsomt at As samlede opptreden var en såpass stor belastning for arbeidsmiljøet at den ga kommunen saklig grunn til å si henne opp.*

*Lagmannsretten legger til grunn at A har en holdning, opptreden og væremåte som vanskeliggjorde samarbeidet med alle hun er avhengige av å samarbeide med. Hun er av flere beskrevet som kranglete, nedlatende, høyrøstet og overkjørende. Hun bruker skjellsord og har overdreven tiltro til egen kompetanse. I noe diskusjoner med kolleger barnsliggjorde hun stemmen og kroppsspråket. Hennes overordnede følte seg trakassert og nedverdiget. Dette førte ikke bare til en betydelig belastning for arbeidsmiljøet. Helsesøstrene hadde betenkeligheter med å henvise pasienter til henne, og flere brukere klaget over hennes opptreden.*

*Hennes mangelfulle samarbeidsevner har også gitt seg utslag i en konfliktskapende holdning til ledelse, regler og fattede beslutninger.*

*Hun neglisjerte møter, dels ved fullstendig å utebli fra dem, dels ved å komme for sent.*

*Dessuten er det fremlagt flere brev og e-poster som er forfattet av A selv, der form, tone og ordvalg bare bekrefter helhetsinntrykket*

*Bevisverdien av hennes forklaring svekkes dessuten ved motviljen mot å se en eneste feil i sin egen opptreden. Hun virker å være vedvarende opptatt av å forsvare seg ved å vise til andres feil, enkelte ganger på en til dels kverulerende måte.*

## Borgarting lagmannsrett-2009-42790 forts.

*Ved vurderingen av om arbeidstakers forhold gir saklig grunn for oppsigelse, kan vedkommendes forhold ikke vurderes isolert, men må ses i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden og hva virksomhetens interesser tilsier.*

*I denne saken kunne det nok ha vært ønskelig at kommunen hadde tatt et fastere grep om konflikten på et tidligere tidspunkt. Inntrykket er at lederne har avløst hverandre og skjøvet konflikten fremfor seg. Kommunen har erkjent at den begikk feil ved behandlingen av As lønnskrav. Det hadde også vært ønskelig om de enkelte klager var blitt forelagt henne til uttalelse etter hvert som de kom inn. Det er også mulig at A i utgangspunktet hadde saklig grunn til å ta opp enkelte av sakene som førte til konflikt. ....*

*Det er også mulig at enkelte andre sider av det som A tok opp - isolert sett - kunne være berettiget. Lagmannsretten går ikke nærmere inn på disse spørsmålene. Også disse hendelsene er med på å tegne et bilde av en arbeidstaker med en lite fleksibel holdning og motvilje mot sine overordnede. Uansett unnskylder ikke dette ordbruken og måten spørsmålene ble tatt opp på, og heller ikke hennes opptreden overfor kolleger og brukere.*

*For øvrig gjorde kommunen enkelte forsøk på å legge forholdene til rette for A*

*Det stilles i arbeidsmiljøloven ikke noe krav om at arbeidstaker må få en formell advarsel før oppsigelsen. I dette tilfellet må det legges til grunn at en advarsel var unødvendig. A hadde ingen grunn til å tro at hennes opptreden var akseptert. For øvrig er det lite grunn til å tro at en advarsel ville ha fått noen virkning. Mest sannsynlig ville hun ha bestridt grunnlaget for den, slik hun uttrykte under partsforklaringen.*

*Noen praktisk mulighet for å omplassere A finnes ikke.*

*Lagmannsretten må etter dette konkludere med at A vedvarende fra hun ble ansatt, har vist en opptreden og en væremåte som har vært en betydelig belastning for arbeidsmiljøet.*

## Kontakt:

➤ Marianne Kartum

Telefon 73 84 58 17 / 481 56 650, e-post: [mka@svw.no](mailto:mka@svw.no)