



# Arbeidsrett og likestilling

## 4

Diskriminering.....	186
Arbeidsrett .....	203

## 4

# Arbeidsrett og likestilling

## Fra læreplanen:

Hovudområdet arbeidsrett og likestilling handlar om rettar og plikter som arbeidstakaren og arbeidsgjevaren har, med vekt på arbeidsmiljølova. Det omfattar òg dei sentrale reglane i samband med tilsetjing og oppseiing, ferielova<sup>1</sup>, likestillingslova og diskrimineringslova.<sup>2</sup>

Alle som bor i Norge, har et sterkt, formelt vern mot diskriminering. Det er likevel et stykke å gå før likestilling og ikke-diskriminering er virkelighet for alle. Arbeidslivet er fremdeles svært kjønnsdelt. Kvinner og menn søker forskjellige jobber, og i gjennomsnitt tjener kvinner bare 86 prosent av det menn gjør. Mange ikke-etnisk norske personer med gode kvalifikasjoner får ikke jobb.

## 4.1 Diskriminering

### Læreplanens kompetansemål:

- Du skal kunne bruke sentrale reglar i likestillingslova og diskrimineringslova<sup>3</sup> og analysere deira innverknad på samfunnet.

Det er særdeles viktig for deg og andre ungdommer å ikke bli usaklig forskjellsbehandlet i arbeidslivet. Ingen skal nektes jobb på grunn av kjønn, alder, livssyn, etnisk tilhørighet eller seksuell orientering uten at det er en saklig grunn for det.

I 2017 vedtok Stortinget en felles diskrimineringslov og ny diskrimineringsombudslov. Samtidig ble en rekke særlover om likestilling og diskriminering opphevet.

<sup>1</sup> Ferieloven er tatt ut av læreplanens kompetansemål og er ikke lenger behandlet i denne læreboka.

<sup>2</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven.

<sup>3</sup> Likestillingsloven og andre diskrimineringslover av 2013 er erstattet med likestillings- og diskrimineringsloven av 16.6.2017.



Brannmann har fått den kjønnsnøytrale yrkestittelen brannkonstabel, men det er fortsatt svært få kvinnelige brannkonstabler. Det er heller ikke mange ikke-etnisk norske personer som jobber i brannvesenet.

#### Sentrale lover i dette kapitlet:

- Likestillings- og diskrimineringsloven av 2017
- Diskrimineringsombudsloven av 2017
- Arbeidsmiljøloven kapittel 13 av 2005

### 4.1.1 Sentrale begreper

#### Diskriminering og diskrimineringsgrunnlag

Diskriminering er *usaklig forskjellsbehandling* som kan knyttes til ett eller flere *diskrimineringsgrunnlag*. Et diskrimineringsgrunnlag er et personlig kjennetegn ved en person, for eksempel kjønn, hudfarge, etnisk opprinnelse, alder, seksuell orientering, livssyn og fysisk uførhet. Eksempellisten er ikke fullstendig.

Forskjellsbehandling som juridisk begrep omfatter bare handlinger, ikke tanker og meninger.

**Direkte og indirekte diskriminering**

Vi skiller mellom direkte og indirekte diskriminering.

*Direkte diskriminering* er forskjellsbehandling som klart og tydelig knyttes til diskrimineringsgrunnlaget: Du får ikke jobben fordi du er kvinne! Du får ikke jobben fordi du ikke har norsk opprinnelse! Du får ikke leie leiligheten fordi du er lesbisk eller homofil!

*Indirekte diskriminering* omfatter handlinger som tilsynelatende er nøytrale, men har en klart diskriminerende virkning. Et typisk eksempel er krav om flytende norskkunnskaper der dette ikke er nødvendig. Slike krav er tilsynelatende nøytrale, men virker diskriminerende for de fleste som ikke er av norsk opprinnelse.

**Lovlig og ulovlig forskjellsbehandling**

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Forskjellsbehandlingen kan være lovlig hvis den tilfredsstillende tre vilkår: Den må være saklig, nødvendig og forholdsmessig.

**Saklighetsvilkåret**

Forskjellsbehandlingen må, for å være lovlig, ha et *saklig* formål. Kjønnskvotering til bestemte stillinger er forskjellsbehandling, men når formålet er mer likestilling mellom kjønnene, kan den være saklig. Tilsvarende kan krav til syn, hørsel og helse være forskjellsbehandling ved tilsetning til bestemte stillinger, men hensynet til sikkerhet kan gjøre den lovlig.

**Nødvendighetsvilkåret**

Forskjellsbehandlingen må også være *nødvendig*. Det innebærer at den er egnet eller hensiktsmessig for å oppnå formålet, og at det ikke finnes andre egnede midler til å oppnå formålet.

**Kravet til forholdsmessig inngrep**

Lovlig forskjellsbehandling må være *forholdsmessig*, det vil si at forskjellsbehandlingen ikke må gripe urimelig inn i andre rettigheter. Kjønnskvotering på en arbeidsplass til fordel for kvinner kan ofte være et uforholdsmessig inngrep i menns rett til å få jobb på den samme arbeidsplassen. En særlig oppfordring til kvinner om å søke stillinger kan være et mindre inngripende tiltak som er forholdsmessig.

**Positiv særbehandling**

*Positiv særbehandling* er forskjellsbehandling av personer med bestemte kjennetegn for å fremme likestilling. Det er for eksempel positiv særbehandling av kvinner hvis disse blir prioritert når faglige kvalifikasjoner ellers er like. Det er også positiv særbehandling hvis utdanningsøkere med minoritetsbakgrunn gis ekstrapoeng ved opptak.

**Sammensatt diskriminering**

*Sammensatt diskriminering* er forskjellsbehandling basert på to eller flere diskrimineringsgrunnlag, for eksempel når en person blir diskriminert på grunn av alder, kjønn eller etnisk tilhørighet ved tilsetning.

**4.1.2 Droneblikk på vernet mot diskriminering**

I 2013 ble det vedtatt flere nye lover mot diskriminering. En ny likestillingslov om kjønn avløste en tilsvarende lov av 1978. Det ble vedtatt en egen diskrimineringslov om etnisitet som forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Vi fikk egen lov om diskriminering på grunn av funksjonsevne, og en egen lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Et utvalg hadde foreslått en samlet diskrimineringslov for alle diskrimineringsgrunnlag, men regjeringen valgte likevel et system med mange særlover.

Et av argumentene mot en samlet lov var at mange var redd for at likestillingsreglene om kjønn ikke ville bli tydelige nok i en felles lov. Mange mente det ville føre til et tilbakeslag for arbeidet med likestilling mellom kvinner og menn. Stortinget valgte derfor å opprettholde særlovene, men med felles struktur og harmonisert språk.

**Likestillings- og diskrimineringsloven**

Regjeringen og Stortinget ombestemte seg i 2017. Særlovene fra 2013 ble opphevet, og reglene ble satt inn i en samlet lov om diskriminering, som nå heter likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.).

**Arbeidsmiljøloven kapittel 13**

Diskrimineringsgrunnlagene i ldl., for eksempel kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering, gjelder både i og utenfor arbeidslivet. I tillegg er det gitt regler i arbeidsmiljøloven kapittel 13 mot visse former for diskriminering. Det gjelder diskriminering på grunnlag av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon samt diskriminering av midlertidig ansatte eller deltidsansatte.

**Boliglovene**

Boliglovene omfatter husleieloven, borettslagsloven, boligbyggelagsloven og eierseksjonsloven. Disse lovene, for eksempel husleieloven § 1-8, har bestemmelser som forbyr diskriminering på de samme grunnlag som er nevnt i ldl. § 6.

**Diskrimineringsombudsloven**

Diskrimineringsombudsloven av 16. juni 2017 har regler om organer som skal føre tilsyn med at likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven kapittel 13 og boliglovene blir fulgt. Blir du diskriminert, kan du

henvende deg til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Saken din kan i enkelte tilfeller bli lagt fram for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ombudets og nemndas avgjørelser er stort sett rådgivende.

Ombudet og nemnda har ansvar for å håndheve og medvirke til gjennomføring av likestillings- og diskrimineringsloven. De skal likevel ikke håndheve regler som er unntatt i henhold til diskrimineringsombudsloven § 7. Det gjelder blant annet straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet, se ldl. § 39. Det er bare grov overtredelse etter ldl. § 39 som er straffbart, og slike forbrytelser blir håndhevet av vanlig påtalemyndighet og domstolene.

Mindre overtredelser av diskrimineringsforbudet straffes ikke, men kan føre til at fornærmede kan kreve oppreisning og erstatning, jf. ldl. § 38. Likestillingsnemnda har myndighet til å treffe vedtak om oppreisning og erstatning, jf. diskrimineringsombudsloven § 12.

**Bevisbyrde** Likestillings- og diskrimineringsloven har bevisbyrderegler, se ldl. § 37. Reglene bestemmer såkalt delt bevisbyrde.

For det første må den som mener å ha blitt diskriminert, sannsynliggjøre for retten at det «*det er grunn til å tro*» at diskriminering har funnet sted. Ved mulig kjønnsdiskriminering ved tilsetning i et arbeidsforhold må fornærmede for eksempel vise til at han eller hun hadde bedre formelle kvalifikasjoner enn den som ble tilsatt.

For det andre må den som beskyldes for diskriminering, selv bevise sin uskyld. Dette kalles *omvendt bevisbyrde*. Saksøkte skal frikjennes ved å dokumentere at forskjellsbehandlingen var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig.



Straffeloven § 186 bestemmer bot eller fengsel for diskriminering som skjer i ervervsvirksomhet eller liknende virksomhet, der noen nekter en person å kjøpe varer eller tjenester. Bestemmelsen lister opp fire diskrimineringsgrunnlag: hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, homofil orientering, og nedsatt funksjonsevne.

### Virkelig likestilling?

Vi har et omfattende lovverk som verner mot ulike former for diskriminering. Reglene gir *formell* likestilling, men har de ført til *virkelig* likestilling? Selv om lovene forbyr diskriminering, er det langt fra sikkert at de fører til likestilling i praksis.

### Straffeloven § 186

Noen lover er effektive midler for å oppnå et bestemt formål. Et eksempel er trafikkreglene. En regel på et trafikkskilt med «Parkering forbudt» regnes for effektiv, særlig fordi det ofte følges opp med kontroll og straff (bot) for dem som bryter forbudet. Lovregler om fartsgrenser og promillekjøring regnes også som nokså effektive. Er diskrimineringslovene effektive midler mot forskjellsbehandling? Det er et omstridt spørsmål. Det er for enkelt å tro at en formell lov skal ordne opp med likestillingen når det kanskje er endring av grunnleggende holdninger hos personer og bedrifter som skal til.

### Tallenes tale

Hvorvidt vi har virkelig likestilling, kan til en viss grad vises med tall fra Statistisk sentralbyrå.

Menn og kvinner har ulik yrkesdeltakelse. Mens 83,1 prosent av menn i alderen 20–66 år er i arbeid, er kvinneandelen 77,6 prosent. Kvinners månedslønn er 86,1 prosent av menns månedslønn.

Norsk arbeidsliv er svært kjønnsdelt. Bare tre av ti ansatte i offentlig sektor er menn, og mer enn én av tre kvinner jobber deltid. Blant menn er det bare 14 prosent som jobber deltid. Det blir stadig flere kvinnelige ledere, men bare en fjerdedel av topplederne i Norge er kvinner. Flere kvinner enn menn velger høyere utdanning, men utdanningsvalgene er fortsatt tradisjonelle. Det er flest kvinner innenfor helse, omsorg og undervisning, men få kvinner innenfor naturvitenskapelige områder og håndverksfag.

## TEST DEG SELV

1. Hva menes med begrepet diskriminering?
2. Hva er et diskrimineringsgrunnlag?
3. Hva menes med begrepene direkte og indirekte diskriminering?
4. Hva menes med lovlig forskjellsbehandling?
5. Hva menes med positiv særbehandling?
6. Hva menes med sammensatt diskriminering?
7. Hvilke lover mot diskriminering kjenner du til?
8. Hvilke regler gjelder for håndheving av regler mot diskriminering?
9. Hvem har bevisbyrden for at ulovlig forskjellsbehandling har funnet sted?
10. Hvilke former for diskriminering er brudd på straffeloven § 186?
11. Hva menes med henholdsvis formell og virkelig likestilling?

### 4.1.3 Likestillings- og diskrimineringsloven

#### Læreplanens kompetansemål:

- Du skal kunne bruke sentrale regler i likestillingslova og diskrimineringslova<sup>4</sup> og analysere deira innverknad på samfunnet.

Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven av 2017 er å fremme likestilling og hindre diskriminering på en lang rekke samfunnsområder. Dette gjelder for eksempel mellom kjønn, mellom personer med ulike etnisk opprinnelse, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og ulike livssyn. Formålet står i ldl. § 1.

#### Likestillings- og diskrimineringsloven § 2 Saklig virkeområde

Loven gjelder på **alle samfunnsområder**.

Loven gjelder ikke ved diskriminering på grunn av alder i forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 13 og skipsarbeidsloven kapittel 10.

#### Lovens virkeområde

Loven gjelder på alle samfunnsområder. Den gjelder derfor ikke bare i arbeidsforhold, men også i familieliv og andre personlige forhold. Den gjelder også innenfor trossamfunn.

<sup>4</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven.



**Lovens hovedregel**

Likestillings- og diskrimineringslovens hovedregel står i § 6.

**Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 Forbud mot å diskriminere**

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

Forbudet gjelder både direkte og indirekte diskriminering, jf. §§ 7 og 8. Et eksempel på direkte diskriminering av kjønn kan være at bare menn på en arbeidsplass får tilbud om lederkurs, mens indirekte diskriminering kan være at bare heltidsansatte får tilbudet. Det siste kan indirekte ramme kvinner eller personer som ikke har norsk opprinnelse, fordi disse i større grad enn menn eller personer med norsk etnisitet jobber deltid.

Millioner av europeere fikk med seg at Conchita Wurst fra Østerrike vant Melodi Grand Prix i 2014. Conchita er en mann med kvinnelig kjønnsuttrykk. Det er forbudt å diskriminere ham for dette med mindre diskriminering har en saklig begrunnelse.



Diskrimineringsforbudet i ldl. § 6 gjelder også seksuell orientering. Saken i LDN-2013-5 Lesbeavgjørelsen vakte oppsikt i media da en KrF-politiker ble dømt i Likestillings- og diskrimineringsnemnda for å ha diskriminert et lesbisk par som ønsket å leie en bolig.



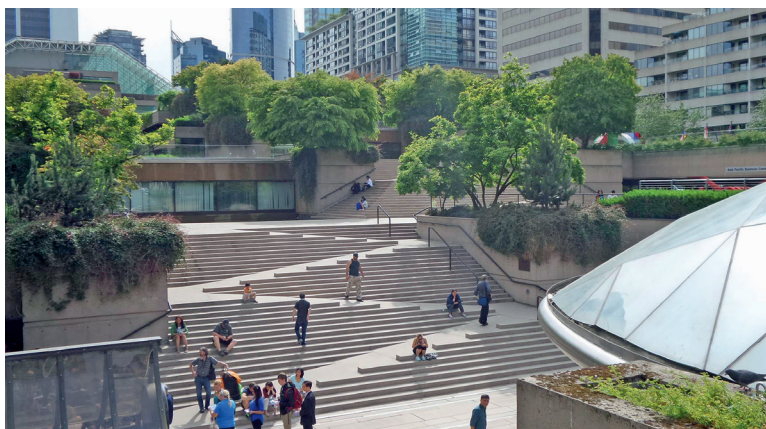
### LDN-2013-5 Lesbeavgjørelsen

B er gift og har fire barn. Hun ønsket å leie et landlig sted for seg og familien, og satte ønsket inn i en annonse på FINN.no. A var gårdbruker og fylkespolitiker i Kristelig Folkeparti. Han svarte på annonsen for å leie ut en bolig som lå rett ved siden av hans egen bolig. Den avtalte visningen ble avlyst da B fortalte at hun var lykkelig gift med en annen kvinne. Nemnda kom til at A hadde diskriminert paret ulovlig på grunn av deres seksuelle orientering.

Forbudet mot diskriminering gjelder også forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonsevne. Offentlig og privat virksomhet har derfor plikt til universell utforming av alminnelige funksjoner, for eksempel adgang for rullestolbrukere.

#### Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke ulovlig etter § 6 hvis den oppfyller vilkårene etter § 9 for å være lovlig.



Universell utforming. Denne trappen er utformet for å være tilgjengelig for alle. Nye bygninger skal utformes på en måte som ikke diskriminerer på grunnlag av funksjonsevne.

SE GRUNNLOVEN § 16 OG  
LOV OM TRUDDOMS-  
SAMFUNN

### Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et **saklig formål**
- b) er **nødvendig** for å oppnå formålet og
- c) **ikke er uforholdsmessig** inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i § 6.

Bestemmelsen peker på tre vilkår for lovlig forskjellsbehandling. Den må

- ha et *saklig* formål,
- være *nødvendig* for å oppnå formålet, og
- ikke være *uforholdsmessig* inngripende overfor andre.

**... av kjønn** Det skal svært mye til for å gjøre forskjellsbehandling av kvinner og menn lovlig. Forarbeidene til den tidligere likestillingsloven av 1978 nevnte som eksempler kvinnelige modeller til å vise dameklær og mannlige skuespillere i mannsroller.

**... på grunn av etnisitet, religion eller livssyn**

Forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, religion eller livssyn kan også være lovlig etter § 9 bare den er saklig, nødvendig og ikke for inngripende. Slik forskjellsbehandling har i enkelte saker vært knyttet til saker om servering og salg av halal-kjøtt, forbud mot å bære religiøse symboler og plagg som hijab, nikab og burka.



Illustrasjonsfoto



### LG-2017-164427 Hijabdommen

Søndag 4. oktober kom en kvinne iført hijab inn i en frisørforretning og spurte hva det kostet å farge håret. Hun ble bedt om å finne seg en annen salong fordi frisøren sa de ikke ville ta på sånne som henne.

Salongeieren ble satt under tiltale for brudd på straffeloven § 186. Bestemmelsen setter straff for den som i ervervsvirksomhet nekter en person en tjeneste på grunn av personens religion. En slik handling vil også være ulovlig etter likestillings- og diskrimineringsloven av 2017 § 6.

Spørsmålet var om nektelsen skjedde på grunnlag av religion eller politisk syn. Tiltalte hevdet at avvisningen ikke skyldtes kundens religionsutøvelse, men det kvinnepolitiske syn som hijaben representerte. Diskriminering på grunnlag av politisk syn er ikke straffbart i en situasjon som dette.

Lagmannsretten kom til at bruk av hijab var religionsutøvelse. Salongeieren ble derfor straffet med en bot på kr 7 000 for brudd på straffeloven § 186.



## LDO-2014-787

Likestillings- og diskrimineringsombudet kom til at Drammen kommune hadde diskriminert en muslimsk ungdom på et asylmottak ved ikke å servere halal-kjøtt. Praksisen var indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Kommunen hadde etter ombudets mening ikke klart å dokumentere at forskjellsbehandlingen kunne begrunnes som saklig og nødvendig i henhold til § 9. Hensynet til økonomi og praktiske vansker var ikke tilstrekkelig til å gjøre forskjellsbehandlingen lovlig.

### Indre forhold i trossamfunn

Forbudet mot diskriminering gjelder også i trossamfunn. Spørsmålet er derfor om forskjellsbehandling innenfor et trossamfunn kan være lovlig i henhold til § 9. Mest praktisk er forskjellsbehandling av kvinner og menn ved tilsetning i stillinger i trossamfunnet. Kjønnsdiskriminering innenfor et trossamfunn er ikke forbudt i den grad dette kan innfortolkes i saklighetskravet i § 9. Det er ikke nødvendigvis ulovlig at et trossamfunn konsekvent ikke tilsetter kvinner i visse stillinger, hvis forskjellsbehandlingen kan begrunnes saklig. Hensynet til fri religionsutøvelse, jf. Grunnloven § 16, tilsier at det ikke er ulovlig å ikke tilsette kvinner som prester.

### ... av funksjons-hemmede

Forskjellsbehandling av personer med nedsatt funksjonsevne kan være lovlig etter § 9. Det kan for eksempel være saklig å nekte utleie av husrom i eldre bygg der det ikke er tilrettelagt for funksjonshemmede. I arbeidslivet vil mange jobber som krever fysisk aktivitet, være utenfor rekkevidde for personer med sterk funksjonshemming.



Den norske kirke (statskirken) tilsetter både kvinner og menn i alle stillinger. Men enkelte trossamfunn finner grunnlag i Bibelen, Koranen eller andre skrifter for at menn og kvinner skal behandles forskjellig på enkelte områder. Hensynet til religionsfriheten, jf. Grunnloven § 16, tilsier at slik forskjellsbehandling kan tillates.

### Likestillings- og diskrimineringsloven § 11 åpner for positiv særbehandling.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 11 Adgang til positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd er tillatt hvis:

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,
- b) det er et rimelig forhold mellom formålet man ønsker å oppnå og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.

#### Positiv særbehandling

Loven åpner for positiv særbehandling på grunn av alle forhold som er nevnt i § 6(1). Et eksempel kan være positiv særbehandling på grunnlag av etnisitet eller alder der formålet er å skape en jevnere fordeling. Rimelighetsvilkåret innebærer imidlertid at det skal mye til for å gjøre tiltaket lovlig. Det skal for eksempel særdeles gode argumenter til for å gjøre en stillingsannonse lovlig hvis den gir uttrykk for at unge mennesker vil bli foretrukket.

#### Kjønnskvotering

Kjønnskvotering er den mest aktuelle formen for positiv særbehandling. Det har blitt praksis å bruke to begreper om kjønnskvotering: moderat kvotering og radikal kvotering.

*Moderat kjønnskvoltering* er en betegnelse som brukes når kvinner eller menn går foran det andre kjønnet selv om kvalifikasjoner eller andre forhold stiller dem likt.

*Radikal kjønnskvoltering* betyr at kvinner eller menn går foran det andre kjønnet selv om de prioriterte er dårligere kvalifisert.

Kjønnskvoltering som lovlign, positiv særbehandling er i all hovedsak moderat. Radikal kjønnskvoltering krever særskilt lovhjæmmel, for eksempel som i ldl. § 28. Bestemmelsen gir lovgrunnlag for radikal kjønnskvoltering i offentlige utvalg.

### Positiv særbehandling

Positiv særbehandling etter ldl. § 11 stiller tre vilkår:

1. Særbehandlingen må være egnet til å fremme lovens formål. Kjønnskvoltering må derfor fremme likestilling mellom kjønn, og kvotering på grunnlag av etnisitet må fremme en jevnere fordeling mellom etniske nordmenn og andre.
2. Særbehandlingen må være rimelig. Formålet må vurderes mot hvor inngripende forskjellsbehandlingen er mot den eller dem som stilles dårligere. Radikal kjønnskvoltering til lederstillinger kan være et særdeles inngripende tiltak som stenger mange kvalifiserte personer ute. Ved moderat kvotering er inngrepet atskillig mindre.
3. Særbehandlingen må opphøre når formålet er oppnådd.

I en forskrift (FOR-1998-07-17) gis det adgang til særbehandling av menn ved tilsetning i stillinger der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling. Hensikten er å få flere menn i barnehager, grunnskoler og barnevernsinstitusjoner. Bortsett fra dette eksempelet er det særbehandling av kvinner som er hovedregelen.

#### Typiske eksempler på positiv særbehandling:

- Kvoteringsordninger ved opptak til utdanning
- Tilleggsponng ved opptak til utdanning
- Stillingsannonser med oppfordring til en minoritet om å søke
- Kampanjer rettet mot det ene kjønn, etniske grupper e.l. for å få dem til å ta utdanning, søke stillinger mv.

**Trakassering** Det er forbudt å trakassere andre, jf. § 13.

SE OGSÅ  
 AML. §§ 15-7 OG 15-14(1)  
 (AVSKJED)  
 STRL. § 266  
 (HENSYNSLØS ATFERD)  
 STRL. § 297 (SEKSUELL  
 HANDLING UTEN  
 SAMTYKKE)  
 RT-2002-273 DOM OM  
 SEKSUELL TRAKASSERING

### Likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Forbud mot å trakassere

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Det generelle forbudet i § 6 mot diskriminering rammer først og fremst handlinger, ikke ytringer. Det er derfor behov for en egen regel med forbud mot trakassering, som ikke bare rammer handlinger, men også unnlater og ytringer.

Seksuell trakassering er forbudt. Trakasseringen kan omfatte handlinger som beføling og blotting, men også ytringer i form av blick eller kommentarer. Loven krever at seksuell trakassering må være uønsket seksuell oppmerksomhet der formålet er å krenke, skremme, nedverdiggende, ydmyke, plage e.l. Det er ikke meningen at bestemmelsen skal ramme uskyldig flørting.

Trakassering i form av handlinger, for eksempel beføling av bryster eller skritt, kan også være straffbar etter straffeloven §§ 266 eller 297. De nærmere vilkår for straff er framstilt i kapittel 5 Strafferett.



### Presiserende regler for arbeidsforhold

Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder alle samfunnsforhold (§ 2), også arbeidslivet. Siden diskriminering er spesielt skadelig i arbeidslivet, har loven supplerende regler på dette området, i lovens kapittel 5.

Det følger av § 29 at diskrimineringsforbudene gjelder alle sider ved et arbeidsforhold, for eksempel utlysning av stilling, tilsetting, omplassering, forfremmelse, opplæring, lønns- og arbeidsvilkår samt opphør av arbeidsforhold ved oppsigelse eller avskjed. En del av disse spørsmålene blir nærmere behandlet i avsnitt 4.2.

## TEST DEG SELV

1. I hvilke tilfeller er det lovlig å behandle kvinner og menn ulikt?
2. Hva menes med positiv særbehandling?
3. Hva menes med radikal og moderat kjønnskvotering?
4. Hva menes med trakassering på grunn av kjønn?
5. Hva menes med seksuell trakassering?
6. På hvilke områder gjelder likestillings- og diskrimineringsloven av 2017?
7. Hvilke diskrimineringsgrunnlag er omfattet av loven?
8. Hva kan være lovlig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet?
9. Hva kan være lovlig forskjellsbehandling på grunnlag av seksuell orientering?
10. Hva kan være lovlig forskjellsbehandling på grunnlag av funksjons- evne?

## ØVINGER

### 4.1.1

Drøft og avgjør om noen av handlingene som er beskrevet nedenfor, kan være i strid med regler i likestillings- og diskrimineringsloven. Vis til aktuelle regler.

- a) Restauranten Fiola har ulike aldersgrenser for kvinner og menn. Grensene er 21 år for menn og 18 år for kvinner.
- b) Mirells Klesdesign AS søker etter kvinnelig modell som skal vise fram vårens moter på arrangementer i de største byene i landet.

- c) Vika videregående skole etablerte jentegruppe i matematikk og fysikk siden disse fagene var særdeles dominert av gutter.
- d) Trossamfunnet Hansens Venner tilsetter ikke homofile personer i noen stillinger.

#### 4.1.2

En bedrift opplyser de ansatte om at kvinnelig ansatte kan søke om permisjon for å delta på lederkurs. Gjør rede for hva som skal til for at tiltaket ikke skal være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.

#### 4.1.3

Katrine ble enke da hun var bare 40 år. For å få et bidrag til de daglige utgiftene ønsker hun å leie ut et rom i huset og en hybelleilighet med egen inngang i kjelleren. Hun vil bare leie ut til kvinner. Er det i strid med likestillings- og diskrimineringsloven eller husleieloven § 1-8?

#### 4.1.4

Abdullah byr på en bolig og har det høyeste budet. Selgeren solgte likevel til den som hadde det nest høyeste budet. Selgeren hevdet at han stod fritt til å selge til hvem han ville, og han trodde at Abdullah, som stammet fra Afrika, «ikke passet til å bo i villa».

- a) Drøft og vurder om selgeren handlet i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.
- b) Hva kan Likestillings- og diskrimineringsombudet og eventuelt Likestillings- og diskrimineringsnemnda gjøre med saken?
- c) Hva kan Abdullah oppnå ved å reise søksmål mot selgeren?
- d) Kan selgeren straffes?

#### 4.1.5

Leif og Kari eide en villa, en leilighet og ei hytte på fjellet. De bodde sammen i villaen. For å bedre familieøkonomien bestemte de seg for utleie.

De satte derfor inn følgende annonser på FINN.no:

- Rom i villa leies ut som hybel til mann. (Kari ønsket ikke en ung kvinne i huset.)

Leiligheten ble leid ut til et norsk ektepar for kr 7 000 per måned til tross for at et somalisk ektepar i trygge jobber var villig til å betale kr 10 000 per måned.

- Hytte til leie i påsken.

Hytta ble leid ut til et norsk ektepar for kr 10 000 til tross for at en storfamilie fra Pakistan ønsket å leie hytta for kr 15 000.

Ta stilling til om likestillings- og diskrimineringsloven gjelder i tilfellene som er beskrevet, og drøft om Leif og Kari kan ha brutt loven.

#### 4.1.6

Trine jobber som fysioterapeut. En kvinne med ryggplager bestilte time etter å ha blitt henvist til behandling av sin fastlege. Kvinnen som møtte til behandling, var iført nikab, et religiøst hodeplagg som dekker hele hodet unntatt øynene. Trine nektet å behandle kvinnen.

Drøft og avgjør om Trine har opptrådt i strid med regler i likestillings- og diskrimineringsloven. Risikerer Trine erstatningsansvar og straffansvar?

#### 4.1.7

Petter Olsen er blind og avhengig av førerhund. En dag bestilte han rom på et firestjerners hotell. Da han kom til hotellet, ble han avvist. Hotellet tillot ikke at gjestene hadde hund på rommet.

Har hotellet brutt likestillings- og diskrimineringsloven?

## 4.2 Arbeidsrett

### Læreplanens kompetansemål:

- Du skal kunne gjøre greie for dei viktigaste rettane og pliktene som arbeidstakaren og arbeidsgjevaren har.
- Du skal kunne løyse konflikter i samband med tilsetjing, oppseiing og avskil.
- Du skal kunne bruke sentrale reglar i likestillingslova og diskrimineringslova og analysere deira innverknad på samfunnet.

Arbeidsrett består av regler som regulerer forholdet mellom en arbeidstaker og dennes arbeidsgiver. Rettsområdet består av en kollektiv og en individuell del.

Den *kollektive* delen gjelder rettsforholdet mellom arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner, for eksempel mellom organisasjoner som LO og NHO. Konflikter mellom organisasjonene styres av arbeidstvistloven.

Den *individuelle* delen gjelder rettsforholdet mellom den enkelte arbeidstaker og hans eller hennes arbeidsgiver. Utgangspunktet for dette rettsforholdet er en individuell arbeidsavtale som har bestemmelser om lønns- og arbeidsforhold. Læreplanen omfatter bare den individuelle delen av arbeidsretten.

Den sentrale loven på dette området er arbeidsmiljøloven av 17.6.2005 (aml.).

### 4.2.1 Partens plikter og rettigheter

#### Forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven har regler om arbeidsgiverens og arbeidstakerens plikter. Det som er plikt for en av partene, er som regel en rettighet for den andre.

#### Arbeidsgiverens rett og plikt

Arbeidsgiveren har plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet er forsvarlig, jf. aml. § 4-1(1). Bedriften er derfor pålagt å gjennomføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), jf. aml. § 3-1.

#### Psykososialt arbeidsmiljø

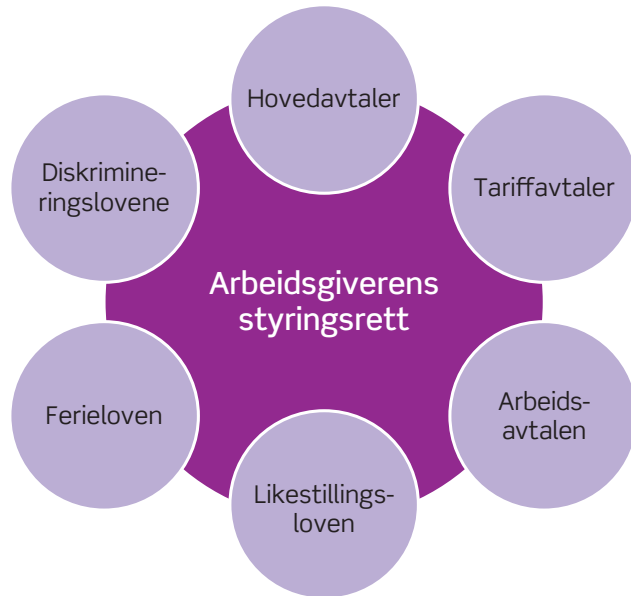
Loven stiller krav til det *psykososiale* miljøet på arbeidsplassen, jf. § 4-3. Arbeidsmiljøet skal være forsvarlig. Det er ikke forsvarlig hvis arbeidsgiveren ser gjennom fingrene med trakassering og annen utilbørlig opptreden mellom de ansatte. Konflikter på arbeidsplassen utvikler seg ofte til et stort problem, og det har arbeidsgiveren plikt til å gjøre noe med. Tipsdelingsdommen (RT-2008-856) illustrerer problemet.

#### Fysisk arbeidsmiljø

Et forsvarlig arbeidsmiljø stiller også *fysiske* krav til arbeidsplassen, jf. § 4-4. Bygninger, utstyr, inneklima, lysforhold, støy, stråling skal være forsvarlig.

#### Arbeidsgiverens styringsrett

Arbeidsgiverens styringsrett er hans eller hennes rett til å planlegge og organisere arbeidet. Arbeidsgiveren bestemmer hvem som skal ansettes og hvem som skal sies opp eller permitteres. Det er arbeidsgiverens penger som står på spill, derfor er han eller hun den som må lede, fordele og kontrollere arbeidet. Styringsretten følger av ulovfestede regler.



Ulike lover og avtaler er med på å bestemme hvordan en arbeidsgiver kan utøve sin styringsrett. Dette viser at styringsretten er sterkt begrenset.

Styringsretten er ikke uten grenser. Den må alltid tolkes i lys av lover, tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler.



### RT-2008-856 Tipsdelingsdommen

Ledelsen ved Theatercaféen i Oslo ville i kraft av styringsretten endre tipssystemet og påla servitørene å dele tips med kokkene. Tips var et betydelig tilskudd til lønnen, og kunne for enkelte servitører komme opp i kr 150 000 per år. Pålegget om deling ble begrunnet med at det hadde utviklet seg et dårlig psykososialt arbeidsmiljø mellom servitørene, hovmesterne, kokkene og det øvrige kjøkkenpersonalet. Kokkene anførte at kjøkkenpersonalet måtte få belønning for sitt betydelige bidrag til gjestenes totale opplevelse. Høyesterett la vekt på at servitørenes individuelle arbeidsavtaler ikke inneholdt noe om retten til tips. Det var heller ikke grunnlag i lov eller tariffavtale for at servitørene skulle beholde all tips. Ledelsen hadde styringsrett til å bestemme at tips skulle deles.

**Arbeidsgiverens lønnsplikt**

Arbeidsgiveren har plikt til å utbetale rett lønn til rett tid og på rett måte, jf. aml. § 14-15. Hvor mye lønn som skal utbetales, følger av tariffavtale eller av den individuelle arbeidsavtale. Plikten omfatter også utbetaling av lønn ved sykdom, permisjoner osv. i den grad dette følger av lover eller tariffavtale.

Arbeidsgiveren kan bare gjøre lovbestemte trekk i lønnen, for eksempel skattetrekk, jf. aml. § 14-15(2) a. Et praktisk viktig spørsmål er om arbeidsgiveren kan trekke for skade eller tap som arbeidstakeren har påført virksomheten i forbindelse med arbeidet. Slikt trekk er bare lovlig når skaden er begått forsettlig eller grovt uaktsomt, se aml. § 14-15(2) e.

**Arbeidstakerens rett og plikt****Arbeidsplikt**

Som arbeidstaker har du først og fremst arbeidsplikt i henhold til arbeidsavtalen, og rett til lønn for det arbeidet du gjør.

Du plikter å utføre arbeidet i normalt tempo, til riktig tid og etter beste evne.

Hvilke arbeidsoppgaver du skal utføre, følger av din individuelle arbeidsavtale og en tolkning av den. Du har rett til en skriftlig arbeidsavtale i henhold til aml. §§ 14-5 og 14-6. Er avtalen at du skal være vaktmester på en skole, skal du utføre det arbeidet som vaktmestere vanligvis gjør, men du har ikke plikt til å ta vikartimer for syke lærere.

Arbeidsplikten følger også av en rekke lover og regler. Du har for eksempel plikt til å bidra til at HMS-tiltak blir gjennomført, se aml. §§ 2-3 og 2-4.

Arbeidsplikten er ikke så omfattende at du kan pålegges urimelig mye å gjøre. Det ville være i strid med arbeidsgiverens plikt til å sørge for et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, og i strid med reglene om lovlig arbeidstid.



Brudd på arbeidsplikten kan medføre oppsigelse eller avskjed. Det kommer vi snart tilbake til.

**Arbeidstid** Arbeidstiden er den tiden du står til disposisjon for arbeidsgiveren. De ytre rammene for arbeidstiden er regulert i aml. kapittel 10. Loven skiller mellom alminnelig arbeidstid og overtid.

**Alminnelig arbeidstid** Alminnelig arbeidstid skal som hovedregel ikke være lenger en ni timer i døgnet og førti timer i uken, jf. aml. § 10-4(1). Det kan avtales kortere tid i tariffavtale eller i individuell arbeidsavtale.

**Overtid** Overtidsarbeid er arbeid som gjøres utover alminnelig arbeidstid, jf. aml. § 10-6. Overtid skal ikke brukes som en fast ordning, bare når det foreligger *et «særlig og tidsavgrenset behov»*, for eksempel når en lege må ta et ekstra skift på grunn av sykefravær, eller når en forretning må rydde kjelleren i forbindelse med flomskade. Det er likevel fastsatt grenser for hvor mye overtid du kan ha i løpet av bestemte perioder, se aml. § 10-6(4)–(9). Du kan normalt ikke nekte å jobbe overtid innenfor lovens rammer, men du kan bli fritatt på grunnlag av helsemessige eller vektige sosiale grunner, se § 10-6(10). For barn og ungdom kan reglene i aml. kapittel 11 være til hinder for å pålegge dem overtid.

**Lojalitetsplikt** Som arbeidstaker har du lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren. Du har plikt til å ivareta bedriftens interesser. Kritikkkverdige forhold bør tas opp med ledelsen, men i noen tilfeller er det nødvendig å varsle utad om kritikkkverdige forhold. I slike tilfeller er du, som varsler, beskyttet av aml. §§ 2-4 og 2-5.

Oppskriften på Coca-Cola er et eksempel på en opplysning som bedriften ønsker å holde skjult. Det vil være et alvorlig brudd på lojalitetsplikten dersom en ansatt røper denne til en konkurrent.

**Taushetsplikt** Du har også som arbeidstaker taushetsplikt om forhold som det er naturlig at bedriften holder skjult. Det ville være illojalt å fortelle andre virksomheter om tekniske innretninger, produksjonsmetoder og drifts- og forretningsforhold dersom dette er av betydning for bedriftens konkurransesituasjon.

## TEST DEG SELV

1. Hvilke plikter har arbeidsgiveren med hensyn til arbeidsmiljøet?
2. Hva menes med arbeidsgivers styringsrett?
3. Hva menes med arbeidsgivers lønnsplikt?
4. Hva menes med arbeidstakers arbeidsplikt?
5. Hva menes med alminnelig arbeidstid?
6. Hva er overtid, og i hvilken grad er en arbeidstaker pliktig til å jobbe overtid?
7. Hva menes med arbeidstakers lojalitetsplikt?
8. I hvilken grad har en arbeidstaker varslingsrett om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?

### 4.2.2 Utlysning av stilling, tilsetting mv.

#### Utlysning av stilling

En tilsettingsprosess starter som regel med utlysning av stillingen, enten internt i bedriften eller i media. Hvis du søker stillingen, kan du bli innkalt til intervju. Arbeidsgiveren vil eventuelt tilsette deg i stillingen basert på opplysningene i jobbsøknaden, intervjuet og innhenting av andre opplysninger om deg. I hele denne prosessen gjelder likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Det følger av aml. § 13-1(4) at likestillings- og diskrimineringsloven gjelder i arbeidsforhold for de diskrimineringsgrunnlagene som er nevnt. I tillegg bestemmer § 13-1(1) at diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

#### Arbeidsmiljøloven § 13-1 Forbud mot diskriminering

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.
- (2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.





Denne annonsen fikk Likestillings- og diskrimineringsombudet til å se rødt. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2012-1623 ble annonsen erklært for lovstridig. Det er i strid med diskrimineringsforbudet i likestillingsloven § 5, jf. § 17, å lyse ut stillinger som gir inntrykk av at arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn, når det ikke foreligger grunner som gjør dette lovlig etter likestillingsloven § 6.

#### Unntak fra diskrimineringsforbudet

Reglene får konsekvenser for formuleringer og lovlig innhold i stillingsannonser. Annonsen må ikke inneholde opplysninger som er i strid med reglene om diskrimineringsvern. Det er derfor forbudt å utlyse en stilling ledig bare for menn når den også bør kunne søkes av kvinner. Det vil også være forbudt å stille unødvendige krav til språk eller andre kvalifikasjoner hvis dette virker indirekte diskriminerende.

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, kan være lovlig etter aml. § 13-3.

*Aldersdiskriminering* i strid med aml. § 13-1 er ikke uvanlig. Verdipapirfondet Reiten & Co søkte i april 2015 etter personer som skulle utføre analyse av selskaper:

FINANSANALYTIKER

Ønsket alder 27–32 år

Likestillings- og diskrimineringsombudet ble gjort oppmerksom på saken. Arbeidsgiveren ble kontaktet av ombudet, og alderskravet ble fjernet. Mange saker løser seg raskt når annonsøren får vite at ombudet anser annonsen som ulovlig.



Tilsettingsprosessen starter med jobbsøknad og eventuelt jobbintervju.

**Tilsetting** Kjønnsdiskriminering og aldersdiskriminering i stillingsannonser er et utbredt problem. Andre former for diskriminering i stillingsannonser synes det å være lite av.

Utlysning av stilling er én ting, tilsetting noe annet. En arbeidsgiver kan i utgangspunktet tilsette hvem han vil i den utlyste stillingen, men handlingsfriheten er likevel begrenset av likestillings- og diskrimineringsloven. Ingen kan tvinge arbeidsgiveren til å tilsette bestemte personer, men har det foregått diskriminering på de grunnlag som er forbudt, kan arbeidsgiveren saksøkes med krav om erstatning og oppreisning.

**Innkalling til intervju** Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder når arbeidsgiveren velger hvem av søkerne som skal innkalles til intervju. Disse sakene fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda illustrerer problemet:



### LDN-2015-35 Glassmesteravgjørelsen

Bedriften B utlyste ledig en stilling som fagarbeider i glassfaget. A, som var 52 år gammel og ikke etnisk norsk, søkte på stillingen. A var usedvanlig godt kvalifisert. Han hadde fagbrev som glassmester/blyglassmester og over 20 års erfaring. Han hadde også drevet egen virksomhet i faget. Dessuten hadde han fagbrev i elektromekanikk og lang erfaring med mekaniske og elektriske service- og monteringsoppdrag. A ble ikke innkalt til intervju.

Saken ble til slutt behandlet av Likestillings- og diskrimineringsnemnda. B valgte ikke å uttale seg om saken, verken til ombudet eller nemnda. I henhold til bevisbyrderegelen i ldl. § 37 og aml. § 13-8 hadde A sannsynliggjort at diskriminering på grunn av alder og etnisitet hadde funnet sted. Arbeidsgiveren har da bevisbyrden for at ulovlig diskriminering likevel ikke har skjedd. Siden B valgte å ikke uttale seg i saken, konkluderte nemnda med at B hadde diskriminert A på grunn av alder og etnisitet.



### LDN-2015-48 Hørselsavgjørelsen

Bedriften A utlyste ledig en stilling som blant annet omfattet arbeid i butikk samt ansvar for reklamasjoner og garantisaker mot produsenten. B søkte stillingen og ble innkalt til intervju. I en e-post fra A etter intervjuet fikk hun beskjed om at hun hadde gått videre til andre intervjurunde. A sjekket referansene og fikk opplyst at B hadde nedsatt hørsel, noe som B verken hadde opplyst om i søknaden eller i det første intervjuet. B ble ikke innkalt til andre intervjurunde. Begrunnelsen var at nedsatt hørsel ville skape for store utfordringer i kontakten med kunder.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda kom til at B ble forskjellsbehandlet på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. ldl. § 6 og aml. § 13-1(4). Spørsmålet var om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig etter ldl. § 6 og aml. § 13-3. Lovlighet krever at forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor B.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda mente det var saklig å legge vekt på søkerens nedsatte evne til å kommunisere i en stilling hvor kundekontakt er sentralt. Firmaet hadde imidlertid ikke vurdert om forskjellsbehandlingen var *nødvendig* når tilrettelegging ikke var nærmere vurdert, jf. § 26. Konklusjonen ble derfor at A hadde diskriminert i strid med ldl. § 6.

Lovlig forskjellsbehandling forutsetter som kjent tre vilkår oppfylt:

#### Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandlingen må ha et *saklig* formål, den må være *nødvendig* og *rimelig*. I glassmestersaken var ingen av vilkårene oppfylt. Arbeidsgiveren dokumenterte ingen gode grunner for diskrimineringen. I hørsels-saken mente nemnda at det var saklig å legge vekt på at søkeren hadde nedsatt hørsel, fordi dette kunne gi redusert evne til å kommunisere med kundene. Nemnda mente imidlertid at nødvendighetsvilkåret ikke var oppfylt.

### Gjennomføring av intervju

Hovedregelen er at diskriminering på grunnlag av alder, politisk syn, kjønn, etnisitet osv. er forbudt, men er det lov å spørre om noe av dette under jobbintervjuet? For å motvirke diskriminering er det i henhold til aml. § 13-4 forbudt å be om enkelte opplysninger i utlysningen eller på *annen måte*. Det siste omfatter blant annet jobbintervjuet.

#### Arbeidsmiljøloven § 13-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

- (1) Arbeidsgiver må **ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte** be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til **politiske spørsmål** eller om de er medlemmer **av arbeidstakerorganisasjoner**. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.
- (2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.
- (3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt **i likestillings- og diskrimineringsloven § 30**.

Tenk deg at du er på jobbintervju og at du blant annet blir stilt disse spørsmålene:

- Hvor gammel er du?
- Har du barn?
- Har du planer om å få flere barn?
- Er du muslim?
- Er du lesbisk?
- Røyker du?
- Går du Birkebeineren?

Selv om *alder* kan være et diskrimineringsgrunnlag, er det ikke forbudt å stille spørsmål om alder. Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 har ikke et slikt forbud.

Det er ikke forbudt å spørre om du har barn, selv om slike opplysninger om en ung, kvinnelig søker er egnet til å påvirke arbeidsgiverens beslutning. Det er derimot forbudt å spørre om du *planlegger* å få barn i framtiden. Det er også forbudt å spørre om du er gravid, jf. ldl. § 30 bokstav a.

Det er forbudt å spørre om din oppfatning av religiøse spørsmål, jf. ldl. § 30 bokstav b. Det er derfor ulovlig å spørre om du er *muslim*, kristen, humanetiker eller hedning.

Det er forbudt å spørre om din seksuelle orientering, jf. ldl. § 30 bokstav e. Det er derfor ikke tillatt å spørre om du er homofil eller hetero.

Det er antakelig ikke forbudt å spørre om du røyker eller deltar i Birkebeineren. Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 forbyr ikke forskjellsbehandling på grunnlag av helse og holdning til idrett, forutsatt at det ikke dreier seg om forskjellsbehandling på grunn av funksjonsevne. Spørsmålet kan muligens være i strid med arbeidsmiljøloven § 9-3 som forbyr innhenting av andre helseopplysninger enn de som er nødvendige for å utføre stillingens arbeidsoppgaver. «Helseopplysninger» i denne bestemmelsen skal visstnok bare omfatte opplysninger som er registrert hos helsevesenet. Opplysninger om røyking eller deltakelse i Birkebeineren antas ikke å være helseopplysninger i denne bestemmelsens forstand.

### Former for tilsetting

Arbeidsmiljøloven opererer med følgende former for tilsetting:

- Fast tilsetting
- Fast tilsetting med prøvetid
- Midlertidig tilsetting

*Fast tilsetting* er hovedregelen, det følger av aml. § 14-9(1). Som fast ansatt har du et betydelig vern mot usaklig oppsigelse.

*Fast tilsetting med prøvetid* gir deg og arbeidsgiveren en periode på inntil seks måneder for å finne ut om du passer til jobben. Personer ansatt på prøve har et betydelig vern mot usaklig oppsigelse i prøveperioden, selv om vernet ikke er like sterkt som for andre fast tilsatte. Vi kommer snart tilbake til vilkårene for å kunne si opp eller avskjedige personer i faste stillinger.

*Midlertidig tilsetting* er tilsetting i midlertidige jobber. Slik ansettelse må, for å være lovlig, fylle ett av vilkårene i aml. § 14-9(1):

#### § 14-9 Midlertidig ansettelse (utdrag)

- (1) **Arbeidstaker skal ansettes fast.** Avtale om **midlertidig ansettelse kan likevel inngås:**
- når arbeidet er av midlertidig karakter,
  - for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
  - for praksisarbeid,
  - med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
  - med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
  - for en periode på inntil tolv måneder.** Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

...

- (5) **Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp,** eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

Midlertidige arbeidsavtaler er i henhold til § 14-9(1) a–e lovlig når arbeidet er av midlertidig karakter, eller tilsettingen av andre grunner er ment å være midlertidig. Tilsetting i vikariater, praksisarbeid som lærling eller jobb som fotballspiller er eksempler der det er behov for midlertidige arbeidsavtaler.

Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved periodens utløp. Det er derfor ikke nødvendig med særskilt oppsigelse med de krav som kreves for gyldige oppsigelser.

#### Tolv måneders- regelen

Det er også lovlig med midlertidig tilsetting i en periode på inntil tolv måneder, jf. § 14-9(1) bokstav f. Dette er en generell regel der arbeidsgi-

veren ikke behøver å dokumentere behovet for midlertidighet. Bestemmelsen kom inn i loven fra 1. juli 2015. Hensikten var å gjøre det mer fristende for arbeidsgiverne å opprette jobber, og var av den grunn ment som et tiltak mot arbeidsløshet, særlig blant unge arbeidssøkere. Bestemmelsen er meget omstridt. Blant annet av den grunn ble det bestemt begrensninger for hvor stor del av arbeidsstokken en arbeidsgiver kan ha på midlertidig ansettelse.

### Krav på skriftlig arbeidsavtale

Du har krav på skriftlig arbeidsavtale, jf. § 14-5. Krav til arbeidsavtalens innhold er satt inn i § 14-6.

Arbeidsavtalen nedenfor tilfredsstill minimumskravene til innhold. Sjekk i lovsamlingen om det stemmer!

§ 14-6 (1) b

§ 14-6 (1) a

§ 14-6 (1) c

§ 14-6 (1) d

§ 14-6 (1) h

§ 14-6 (1) i

§ 14-6 (1) j

§ 14-6 (1) k

§ 14-6 (1) g

**LILLEVIK KYLLINGFARM AS**

Org.nr.9687101A4  
1407 Lillevik

Til  
Lise Holm  
Lillevik

**ARBEIDSAVTALE**

Lillevik Kyllingsfarm AS, Lillevik, tilsetter deg som kjønnssorterer i full stilling med tiltredelse 01.09.2017.

Den gjensidige oppsigelsesfristen er to kalendermåneder.

Lønnen er fastsatt til kr 20 000 per måned. Overtid blir lønnet med 50 % tillegg.

Normal arbeidstid er fra mandag til fredag kl. 0800 til kl. 1530. Arbeidstid ut over det er overtid.

Spisetid inngår i arbeidstiden. Utover dette er det 5 minutters hvilepause for hver time.

Ferie og feriepenger blir beregnet etter ferielovens regler.

Lillevik, 24.08.2017

*Peder Ås*

For Lillevik Kyllingsfarm AS  
Peder Ås  
Personalsjef

*Lise Holm*

Lise Holm

En arbeidsavtale skal skrives ut i to eksemplarer, ett til hver av partene. Arbeidstakeren skal ha originalen.

## TEST DEG SELV

1. I hvilken grad kan en stilling lyses ledig bare for menn?
2. I hvilken grad kan en stilling lyses ledig for personer over eller under en bestemt alder?
3. Hva kan være ulovlig diskriminering når arbeidsgiveren innkaller søkere til jobbintervju?
4. Hva er tillatt og hva er forbudt når arbeidsgiveren stiller spørsmål under et jobbintervju?
5. Hvilke tilsettingsformer opererer arbeidsmiljøloven med?
6. I hvilken grad kan arbeidssøkere tilsettes i midlertidige stillinger?
7. Hvilke krav stiller arbeidsmiljøloven til arbeidsavtale?

## ØVINGER

### 4.2.1

Du har søkt en stilling som ekspeditør i en klesforretning og blir innkalt til jobbintervju. Under intervjuet får du blant annet disse spørsmålene:

1. Hvor gammel er du?
2. Er du norsk statsborger?
3. Er du gift, eller lever du i samboerskap?
4. Hvor stort fravær hadde du ved siste terminoppgjør i skolen?
5. Røyker du?
6. Har du eller har du hatt noen form for kjønnssykdom?
7. Er du hiv-smittet?
8. Hvilket politisk parti stemmer du på?
9. Hva vil du svare hvis fagforeningen ønsker at du blir medlem?
10. Er dine foreldre norske?
11. Har du noen gang røkt hasj?
12. Har du noen gang fått psykiatrisk behandling?
13. Har du noen gang vært innlagt på psykiatrisk sykehus?
14. Har du noen gang vært innlagt på sykehus?
15. Jogger du, eller mosjonerer du på annen måte jevnlig?
16. Er du gravid?
17. Tror du på Gud?

Vurder hvert spørsmål og avgjør om det er lovlig eller ulovlig. Avgjørelsene dine skal begrunnes.



## 4.2.2

Denne stillingsannonsen stod på FINN.no i september 2016:

## ER DU RETT MANN FOR OSS?

NORDIC CRANE NORD AS søker kranbilsjåfør

Er annonsen lovlig? Drøft spørsmålet med henblikk på hovedregel og unntaksregler.

## 4.2.3

### DEN NORSKE KIRKE

## NIDAROSDOMENS GUTTEKOR

Søker ny leder av guttekolet

Søkeren må ha lang erfaring i korledelse og god sangstemme.

Søkeren må være medlem av Den norske Kirke (Statskirken).

Mannlige søkere under 45 år vil bli foretrukket.

(Annonseren er konstruert, men basert på en virkelig utlysning)

Vurder hva som kan være ulovlig i denne annonsen.

## 4.2.4

Kautokeino kommune utlyste en stilling som prosjektleder. Oppgavene var ulike former for prosjektledelse og byggeledelse for kommunens bygnin-ger og tekniske innretninger. Prosjektlederen skulle være leder av en intern gruppe som alle var sivilingeniører. Det ble i søknaden stilt krav til «*god samisk muntlig og skriftlig framstillingsevne*».

A og B søkte stillingen. A var 62 år gammel med lang erfaring i pro-sjektledelse. Han var vesentlig bedre faglig kvalifisert enn den 38 år gamle B. Begge var sivilingeniører, men A kunne verken snakke eller skrive samisk. B behersket samisk flytende, skriftlig og muntlig.

Kommunen er en av ti kommuner som ifølge sameloven hører til det samiske forvaltningsområdet. De ti kommunene er forpliktet til å tilrettelegge for at innbyggerne kan kommunisere med kommunen på både norsk og samisk.

B fikk stillingen. A reiste søksmål mot kommunen med krav om erstatning og oppreisning på grunn av diskriminering. Han mente seg diskriminert på grunnlag av etnisitet og alder.

Drøft om A ble diskriminert ved tilsetningen, og om forskjellsbehandlingen kan være lovlig sett i lys av saklighetsvilkåret, nødvendighetsvilkåret og kravet til forholdsmessighet.

*(Saken bygger på en dom i Indre Finnmark tingrett (Sis-Finnmárkku diggegoddi) av 1.3.2016.)*

#### 4.2.5

Du har søkt en stilling som regnskapsmedarbeider i et transportfirma. Bedriften har blant annet skrevet i utlysningen at personer med førerkort for lastebil vil bli foretrukket. Du har ikke slikt førerkort, blant annet fordi du har svekket syn.

Er kravet til førerkort ulovlig diskriminering? Begrunn svaret.

#### 4.2.6

Finn stillingsannonser på FINN.no eller andre steder som kan være i strid med en eller flere lover mot diskriminering. Begrunn dine funn.

### 4.2.3 Oppsigelse

På film og TV ser du ofte at noen får «sparken» fra jobben og må fratre øyeblikkelig. Slikt er ikke vanlig i norsk næringsliv. Er du først tilsatt i en jobb, er du beskyttet mot usaklig oppsigelse. Arbeidsmiljøloven har et omfattende regelverk med krav til drøftelse, oppsigelsesfrister, formregler og krav til saklige grunner for oppsigelsen.

#### Hva er en oppsigelse?

Oppsigelse av et arbeidsforhold betyr at en av partene hever arbeidsavtalen med fratredelse etter en avtalt eller lovbestemt oppsigelsesfrist. Som arbeidstaker kan du si opp avtalen uten begrunnelse, men arbeidsgiveren må ha saklig grunn. Hva som er saklig grunn, går fram av loven. Det kommer vi snart tilbake til.

#### Endringsoppsigelse

Hvis arbeidsgiveren endrer stillingens oppgaver så mye at stillingen mister sitt «grunnpreg», er det i virkeligheten en oppsigelse av den opprinnelige stillingen. Det kalles *endringsoppsigelse*. Du kan som arbeidstaker bli beordret til et annet arbeidssted, du kan få andre arbeidsoppgaver, mindre myndighet og lavere lønn. Spørsmålet om det



En arbeidsgiver som «sparker» en av de tilsatte på denne måten, gjør seg skyldig i kroppskrenkelse som kan straffes etter straffeloven § 271. Han gjør seg også skyldig i brudd på en rekke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som stiller krav til oppsigelsens form, avgivelse og innhold.

#### Forhåndsdrøfting

foreligger en endringsoppsigelse, må vurderes mot arbeidsgiverens styringsrett og formuleringene i arbeidsavtalen. Er du tilsatt som lærer for å undervise i matematikk, kan det være en endringsoppsigelse å bli beordret til å undervise i fysikk. Det er ikke en endringsoppsigelse hvis arbeidsavtalen sier at du skal undervise i realfag.

Hvis det først konstateres at det foreligger en endringsoppsigelse, gjelder alle de reglene som ellers gjelder for vanlig oppsigelse, se RT-2003-1702 Flykapteindommen.

#### Oppsigelsesfrister

Arbeidsmiljøloven § 15-1 stiller krav til *forhåndsdrøfting* før arbeidsgiveren sier deg opp. En oppsigelse blir ikke ugyldig hvis forhåndsdrøftelse ikke er gjennomført, men hvis du går til søksmål for å bestride at oppsigelsen er lovlig, vil det tale sterkt i arbeidsgiverens disfavør at han ikke har fulgt «spillereglene». Manglende forhåndsdrøftelse kan for eksempel tyde på at arbeidsgiveren ikke har anstrengt seg for å finne annet passende arbeid til den som skal sies opp, og det kan få retten til å stemple oppsigelsen som usaklig. Det kommer vi snart tilbake til.

Oppsigelsesfristene står i aml. § 15-3.

Hovedregelen er en gjensidig frist på én måned. Fristen øker med antall år som tilsatt og med alderen. Tabellen nedenfor viser fristene i § 15-3.

År som tilsatt	Alder	Oppsigelsesfrist, måneder
Under 5	Under 50	1
Over 5, under 10	Under 50	2
Over 10	Under 50	3
Over 10	Over 50, under 55	4
Over 10	Over 55, under 60	5
Over 10	Over 60	6

**Formkrav** Merk at fristen skal regnes fra den første dagen i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf. § 15-3(4). Blir du sagt opp den første dagen i en måned, er fristen i praksis en måned lengre enn det som er vist i tabellen.

Formkravene til en oppsigelse går fram av aml. § 15-4. Den skal være skriftlig, og fra arbeidsgivers side skal den leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev. I tillegg skal oppsigelsen fra arbeidsgiver ha et lovbestemt innhold.

#### Arbeidsmiljøloven § 15-4 Formkrav ved oppsigelse

- (1) Oppsigelse skal skje **skriftlig**.
- (2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker **personlig eller sendes i rekommandert brev** til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er **kommet fram** til arbeidstaker. Oppsigelsen **skal inneholde opplysninger om**
  - a) arbeidstakers **rett til å kreve forhandling og reise søksmål**,
  - b) **retten til å fortsette i stillingen** etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
  - c) de **frister** som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
  - d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde **opplysninger om fortrinnsrett** etter § 14-2.

- (3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de **omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen**. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

Oppsigelsen nedenfor er i samsvar med kravene i aml. § 15-4. Sjekk detaljene i oppsigelsen mot de lovbestemte kravene i arbeidsmiljøloven.

§ 15-4 (2)  
Arbeidsgiveres oppsigelse skal overleveres personlig eller sendes i rekommandert brev.

§ 15-4 (1)  
Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 15-4 (2)  
Lovbestemt innhold med opplysninger om rettigheter osv.

Rekommandert brev

Til  
Peder Ås  
2001 Lillevik

### OPPSIGELSE

Du blir med dette sagt opp fra din stilling som sjåfør i Stordrift Fabrikker AS i Lillevik på grunn av driftsinnskrekninger. Siste arbeidsdag blir fredag 29. juni 2017.

Hvis du mener at oppsigelsen ikke er lovlig, har du rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Du må i så fall underrette Stordrift Fabrikker AS skriftlig om det innen to uker fra du mottok denne oppsigelsen. Til din orientering legger vi ved en kopi av arbeidsmiljøloven kapittel 15, 16 og 17 som en del av oppsigelsen. Vi vil særlig be deg studere § 15-4, § 15-7, § 15-11 og kapittel 17.

Hvis forhandlingene ikke løser tvisten, eller hvis forhandlinger ikke er holdt, kan du reise søksmål mot arbeidsgiveren, men det må gjøres innen åtte uker fra forhandlingene blir avsluttet eller fra oppsigelsen fant sted. Hvis du bare krever erstatning og ikke gjeninnsettelse i stillingen, er søksmålsfristen seks måneder fra forhandlingenes avslutning.

Dersom du reiser søksmål, har du likevel rett til å fortsette i stillingen til det foreligger en rettskraftig dom i arbeidsgiverens favør. Forutsetningen er at søksmålet blir reist innen fristen på åtte uker og innen oppsigelsesfristen. Den samme rett til å fortsette i stillingen gjelder om du underretter arbeidsgiveren skriftlig innen fristen på åtte uker om at søksmål blir reist.

Rett saksøkt ved eventuelt søksmål er Stordrift Fabrikker AS ved styreleder Marte Kirkerud.

Med hilsen  
Stordrift Fabrikker AS

Lillevik 15.05.2017

*Marte Kirkerud*

Styreleder

Kopi: Arbeidsmiljøloven kap. 15, 16, 17

## Vernet mot usaklig oppsigelse

Det generelle vernet mot usaklig oppsigelse står i en av arbeidsmiljølovens mest kjente regler: § 15-7.

### Arbeidsmiljøloven § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse (utdrag)

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i **virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.**
- (2) Skyldes oppsigelsen **driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak**, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et **annet passende arbeid** i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en **avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.**

Første ledd i bestemmelsen nevner tre kategorier av saklige oppsigelsesgrunner: arbeidstakerens, arbeidsgiverens eller virksomhetens forhold.

#### Arbeidstakerens forhold

Som arbeidstaker har du inngått en arbeidsavtale som gir deg rettigheter, men også plikter. Forsømmer du dine plikter etter avtalen, kan du i prinsippet bli sagt opp. Oppsigelse er likevel ikke så enkelt for arbeidsgiveren som det høres ut. Påståtte pliktbrudd må vurderes mot den tilrettelegging og opplæring du har fått. I mange tilfeller kan det ikke konstateres pliktbrudd før du har fått varsler om å skjerpe deg og anledning til å gjøre jobben bedre.

Noen typetilfeller fra rettspraksis illustrerer hva som skal til for å bli sagt opp på grunn av arbeidstakerens forhold.

### Tyveri, underslag

En arbeidstaker som stjeler fra arbeidsgiveren, kan sies opp uten varsel og uten å gis mulighet til å forbedre seg. Disse eksemplene fra rettspraksis taler et tydelig språk:



#### NAD-1981-83 - 135

A hadde på firmaets regning fylt bensin, betalt reparasjoner og kjøpt varer til privat bruk. Avskjed.

**RG-1991-811**

A hadde ikke slått inn tre mottatte beløp på kassa. Avskjed.

Tyveri kan likevel være så bagatellmessige at oppsigelse eller avskjed er en urimelig streng reaksjon. Det var Høyesteretts oppfatning i denne saken om kluter og gummihansker:

**RT-1999-184 Støvklutdommen**

A hadde tatt med seg noen støvkluter og gummihansker fra jobben. Det var for bagatellmessig. A beholdt jobben.

**Brudd på lojalitetsplikt**

Avsløring av bedriftshemmeligheter er lojalitetsbrudd som gir grunn til oppsigelse.

Er det kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, må du ta dette opp med ledelsen. Det følger av aml. § 2-4 at du har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, men framgangsmåten må være forsvarlig, se § 2-4(2). Det kan være illojalt å varsle til media uten først å ta saken opp internt.

Det er også lojalitetsbrudd å ikke følge pålagte arbeidsrutiner, for eksempel sikkerhetsinstrukser.

**RT-2003-1702 Flykapteindommen**

En flykaptein begikk ofte brudd på sikkerhetsinstruksen. Han ble oppsagt fordi selskapet ikke kunne være trygg på at han etterlevde fastsatte krav til sikkerheten. Oppsigelsen var en endringsoppsigelse der kapteinen ble degradert til styrmann. Han kunne ikke lenger ha kommando over flyginger, det ble fjernet striper fra uniformen, og lønnen ble vesentlig redusert.

**Fravær**

Å stadig komme for sent på jobben kan føre til oppsigelse, men det kreves varsling og oppfølging over tid slik at arbeidstakeren får en klar forståelse av konsekvensene hvis forholdet fortsetter.

Fravær på grunn av soning av fengselsstraff kan gi grunnlag for oppsigelse.



### RT-1992-1482 Soningsdommen

A ble lovlig oppsagt fordi han sonet en to måneders straffedom. Retten uttalte at «*det er arbeidstakerens og ikke arbeidsgiverens risiko at han på grunn av eget straffbart forhold ikke blir i stand til å oppfylle pliktene etter arbeidsavtalen*».

De samme betraktninger gjelder for arbeidstaker som ikke kan utføre jobben fordi han eller hun mister bevilling, lisens eller førerkort. Advokaten på bedriftens juridiske kontor mister for eksempel advokatbevillingen, eller yrkessjåføren får inndratt sitt førerkort på grunn av fyllekjøring.

Fravær på grunn av sykdom eller ulykke gir ikke grunnlag for oppsigelse de første tolv månedene, jf. aml. § 15-8. Du er også vernet mot oppsigelse ved svangerskap og i en lovbestemt permisjonsperiode etter fødselen, jf. § 15-9. Oppsigelsesvernet gjelder også når fraværet skyldes militærtjeneste, se § 15-10.

### Svikt i arbeidsprestasjon

En misfornøyd arbeidsgiver kan ikke si deg opp for å finne en annen som kan gjøre jobben bedre. Han må godta at arbeidsresultatet er under gjennomsnittet, bare du gjør så godt du kan. Likevel er det en grense for hva arbeidsgiveren må akseptere. I rettspraksis og teori har det blitt krevd at «*arbeidsprestasjonen må ligge markert under hva man normalt kunne regne med*» før svikten kan føre til oppsigelse. Formuleringer som «*markert dugelighetssvikt*» er også brukt. Svikten må ikke skyldes mangel på opplæring eller dårlige maskiner.

Disse dommene regnes for sentrale og viktige for å illustrere hvor grensen går:



### RG-1956-281 Fargerdommen

Bedriften mente at den mistet kunder på grunn av dårlig kvalitet på fargerens arbeid (farging av skinn). Han fikk beskjed om at han ville bli oppsagt, men kunne fortsette inntil bedriften klarte å skaffe en bedre farger. Høyesterett mente det ville føre til uholdbare tilstander i arbeidslivet hvis de kunne si opp folk hver gang det var mulig å skaffe noen som gjorde jobben bedre. Å gi arbeidsgiveren medhold ville gjøre oppsigelsesvernet illusorisk.





## NAD (Arbeidsretten)-1988-1240 Manilladommen

A pusset rundstokker som skulle brukes i møbler. A hadde ikke det nødvendige håndlaget og de evnene som skulle til. Kvaliteten på arbeidet lå markert under hva bedriften kunne forvente. Stokkene han pusset, måtte som regel kasseres eller rettes av andre arbeidstakere i seinere produksjonsledd. Oppsigelsen var lovlig.

### Oppsigelse i eventuell prøvetid

Er du fast tilsatt på prøve, er du vernet mot oppsigelse i prøveperioden etter § 15-6. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, se § 15-6(3).

Oppsigelse i prøvetiden kan bare skje saklig på tre grunnlag, jf. § 15-6(1): tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og pålitelighet. Dette oppsigelsesvernet regnes ikke for å være like sterkt som etter § 15-7.

I prøvetiden kan du bli oppsagt hvis du ikke i tide lærer deg de oppgavene som hører til jobben, til tross for opplæring som har gitt deg reell mulighet til å oppnå de ferdighetene som trengs. Arbeidsgiveren må kunne dokumentere at du er fulgt opp og har fått tilbakemeldinger, og at du er varslet om fare for at prøvetiden ikke blir bestått.

Oppsigelse i prøveperioden må skje *før prøveperioden utløper!* Arbeidsgiveren kan ikke ta evalueringen etterpå. Da er det for sent. Ved utløpt prøvetid uten oppsigelse blir arbeidsforholdet automatisk fast, med vanlig oppsigelsesvern etter § 15-7.

### Oppsigelse av midlertidig tilsatte

For personer i midlertidige stillinger opphører arbeidsavtalen ved utløpet av avtaleperioden. Et typisk eksempel på midlertidig tilsetning er tilsetning av profesjonelle fotballspillere og trenere. Er du tilsatt i midlertidig stilling som fotballspiller i Vålerenga Fotball for en periode på to år, opphører arbeidsforholdet når perioden utløper. Da er det ikke behov for oppsigelse.

Arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder likevel i avtaleperioden. Hvis du misligholder arbeidsavtalen ved at du ikke møter på trening, går på pub, fester, drikker øl og går opp i vekt, kan du bli oppsagt etter aml. § 15-7.



Spilleren kan antakelig sies opp på grunn av arbeidstakers forhold, jf. aml. § 15-7(1), hvis vektøkningen skyldes mangelfull trening og livsstil i strid med tilsetningsavtalen. Han kan neppe sies opp fordi han ikke skårer mål.

#### Arbeidsgiverens og virksomhetens forhold

Oppsigelsen kan skyldes forhold på arbeidsgiversiden. Mest praktisk er nedbemanning som følge av *driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak*, jf. § 15-7(2).

#### Annet passende arbeid

Arbeidsgiveren kan avvikle stillinger hvis det kan gjøre driften mer rasjonell. Bestemmelsen stiller likevel strenge krav til sakligheten.

For det første er ikke oppsigelsen saklig hvis det finnes annet passende arbeid i bedriften som kan tilbys. Det må letes etter en stilling som er mest mulig lik den som forsvinner. Lykkes ikke det, må arbeidsgiver tilby det som er mulig.

#### Arbeidsgiverens behov og arbeidstakerens ulempe

For det andre er oppsigelsen heller ikke saklig hvis det ikke er gjort en avveining mellom bedriftens behov og ulempene for den enkelte arbeidstaker.

Dommen i RT-1966-393 Yven Papirfabrikk er et sentralt prejudikat i arbeidsretten og ga grunnlaget for aml. § 15-7(2). Rettspraksis illustrerer hvordan bestemmelsen kan anvendes:



### RT-1966-393 Yven Papirfabrikk

A var en betrodd funksjonær som var 48 år gammel og hadde vært i bedriftens tjeneste i 28 år. Eierne måtte etter Høyesteretts mening ha en sterk forpliktelse til å forsøke å unngå oppsigelse, ved å gi ham en annen stilling eller andre arbeidsoppgaver. Hadde bedriften forsøkt dette, ville A sannsynligvis godtatt lavere lønn og en mindre betrodd stilling. Høyesterett kom til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet i bedriftens forhold. Dommen fra 1966 understreker at bedriften må anstrenge seg det den kan, for å finne annet passende arbeid, selv om dette kan føre til lavere lønn, status eller et annet sted å arbeide. Det er først når forsøkene ikke lykkes, til tross for betydelig anstrengelse, at oppsigelsen kan bli saklig.



### RT-1986-879 Fire kvinner

En bedrift fikk medhold i sak om oppsigelse av fire kvinnelige arbeidstakere. Ansiennitetsprinsippet var fraveket ved at en kvinne med noe mindre ansiennitet fikk beholde jobben fordi hun var eneforsørger for mindreårige barn. Det var saklig å ta sosiale hensyn.



### RT-2011-609 10-Flygerdommen

Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av ti eldre flygere, og om det skjedde ulovlig aldersdiskriminering ved utvelgelsen av dem som ble oppsagt. Aldersdiskrimineringen hadde et saklig formål, og var ikke uforholdsmessig inngripende overfor dem som ble oppsagt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3(2). Pilotene som ble rammet, var omfattet av en meget gunstig pensjonsordning. Yngre piloter med lavere ansiennitet ville fått en usikker økonomisk framtid i et svakt arbeidsmarked. Det var derfor saklig å ta sosiale hensyn på bekostning av alder og ansiennitet.

Dommene viser at ansiennitet (antall år som tilsatt) bare er et utgangspunkt når det skal avgjøres hvem som får beholde jobben ved nedbemanning. Bedriftens behov og sosiale hensyn overfor andre ansatte skal også vektlegges. Det kan derfor være saklig å beholde yngre personer med spesiell kompetanse i stedet for å beholde de gamle.

#### Rett til å kreve forhandlinger

Hvis du blir sagt opp fra jobben din, har du etter § 17-3 rett til å kreve forhandlinger hvis du mener at oppsigelsen er ulovlig. Kravet om forhandlinger må settes fram innen to uker etter at du mottok oppsigel-

sen på lovbestemt måte. Under forhandlingene kan du legge fram argumenter som kan føre til at arbeidsgiveren trekker oppsigelsen. Forhandlinger skal slutføres innen to uker, jf. § 17-3(5), med mindre det er enighet om å fortsette.

### Rett til å stå i stillingen ved søksmål

Du har rett til å stå i stillingen så lenge forhandlingene pågår. Velger du å reise søksmål for å bestride lovligheten, kan du også fortsette i stillingen, jf. § 15 – 11.

#### Arbeidsmiljøloven § 15-11 Retten til å fortsette i stillingen (utdrag)

- (1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.
- (2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.
- (3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.

Retten til å stå i stillingen mens en tvist om oppsigelse pågår i domstolene, regnes som et særdeles sterkt virkemiddel for deg som arbeidstaker. Hvis du reiser søksmål innen de lovbestemte fristene, må arbeidsgiveren gi deg lønn og arbeidsoppgaver helt til saken er rettskraftig avgjort. Det kan ta lang tid. Mange slike saker ankes fra tingretten til lagmannsretten, og noen saker havner i Høyesterett. Det kan derfor ta to-tre år å avgjøre en tvist om oppsigelse.

Retten til å stå i stillingen gjelder ikke hvis du blir oppsagt i en eventuell prøvetid eller ved midlertidig ansettelse, jf. § 15-11(3).

## TEST DEG SELV

1. Hva menes med oppsigelse av en arbeidsavtale?
2. Hva er en endringsoppsigelse?
3. Hvorfor krever loven drøfting med arbeidsgiver før det tas beslutning om oppsigelse?
4. Hvilke frister gjelder for oppsigelse?
5. Hvilke formkrav gjelder ved oppsigelse?
6. Hva kan være saklig grunn for oppsigelse på grunn av forhold hos arbeidstakeren?
7. Hva kan være saklig grunn for oppsigelse på grunn av forhold hos arbeidsgiveren?
8. I hvilken grad er en person tilsatt på prøve, vernet mot oppsigelse?
9. Kan midlertidig tilsatte bli oppsagt i tilsettingsperioden?
10. Kan en oppsagt arbeidstaker kreve forhandlinger for å drøfte om oppsigelsen er lovlig?
11. I hvilken grad kan en oppsagt person fortsette i stillingen inntil det er avgjort om oppsigelsen er lovlig?

## ØVINGER

### 4.2.7

Åse ble tilsatt 1. august 2017 som kassebetjent i en forretning. Hun ble kort tid etter lei av jobben og ønsket seg nye utfordringer. Den 30. november samme år gikk hun til sjefen og sa opp jobben. Hun bekreftet oppsigelsen skriftlig dagen etter i en e-post.

- a) Hvor lang oppsigelsestid har Åse?
- b) Hvilken dag er Åses siste arbeidsdag?

### 4.2.8

Kari og Otto ble den 15.8.2016 tilsatt som ekspeditører i en forretning som solgte herreklær, med prøvetid i seks måneder. Forretningen var en av mange i en kjede som het Dresskaren AS.

Nøyaktig sju måneder etter tilsettingen ble deres innsats vurdert på grunnlag av statistikk for hele kjeden. Kari hadde solgt for 75 prosent og Otto hadde solgt for 33 prosent av gjennomsnittlig salg for kjedens ekspeditører. Ledelsen sendte derfor oppsigelse til begge to. Oppsigelsen ble begrunnet med at prøvetiden ikke var bestått.

- a) Hvor lang oppsigelsestid har Kari og Otto, og når er eventuelt deres siste arbeidsdag?
- b) Hvordan må oppsigelsen være avgitt, og hva må den inneholde for å tilfredsstillere formkravene?
- c) Hvilket rettslig grunnlag kan ledelsen anføre for oppsigelsene?
- d) Hva kan Kari og Otto gjøre hvis de mener at oppsigelsen ikke er lovlig?

#### 4.2.9

Egil (52 år) var flykaptein i Rianair AS der han hadde vært tilsatt siden 1.1.2010. En dag tok han med seg seks flasker brennevin og en kasse med rødvin uten å deklare varen i toll. Smuglingen ble oppdaget, og kapteinen ble sagt opp 1.8.2016 på grunn av smuglingen.

- a) Hva er det rettslige grunnlaget for oppsigelsen?
- b) Hvor lang er oppsigelsestiden, og hvilken dato er siste arbeidsdag?
- c) Bør han få fortsette i stillingen hvis han angriper oppsigelsen med søksmål?

#### 4.2.10

Line Sæter (50 år) har vært tilsatt i en bedrift i 12 år. Bedriften må innskrenke driften på grunn av svikt i salget. Line får muntlig beskjed om oppsigelse 15. mars 2017 og at hun må fratre stillingen 15. april 2017. Tre andre ansatte, som alle er menn i alderen 30–40 år og med ansiennitet fra 3 til 8 år, får beholde stillingene sine.

- a) Tilfredsstill oppsigelsen lovens krav til form, avgivelse og innhold?
- b) Vurder om oppsigelsen er saklig.

#### 4.2.11

Arne var trener i fotballklubben Odin. Han ble midlertidig tilsatt 1.7.2015 for en periode på to år. Det ble ikke avtalt noe om oppsigelse i avtaleperioden.

Lagets resultater lot vente på seg, og klubbens eiere sa opp treneren allerede 15.5.2016.

- a) Er det lovlig å tilsette en fotballtrener i midlertidig stilling for to år?
- b) Er det lov å si ham opp før toårsperioden har utløpt?
- c) Hvilke krav stilles til lovlig oppsigelse i avtaleperioden?
- d) Hvilke rettigheter har treneren når oppsigelsen mottas?

#### 4.2.12

Grete Hansen ble tilsatt som tømmer i entreprenørfirmaet Planbygg AS. Grete bodde i Enebakk der firmaet hadde sitt hovedkontor. Grete ga som

småbarnsmor uttrykk for at hun ikke ønsket å pendle mer enn tre mil mellom hjem og arbeidssted. Det ble ikke formulert skriftlig i arbeidsavtalen, men personalsjefen, Ole Dal, ga uttrykk for at et slikt ønske burde la seg etterkomme.

Bedriften fikk seinere et stort byggeoppdrag i Drammen, og Grete ble beordret dit. Prosjektet i Drammen ville gi Grete oppgaver i en tremånedersperiode. Avstanden fra Enebakk til Drammen er ca. 60 kilometer.

- a) Innebar beordringen at Grete ble sagt opp fra sin opprinnelige jobb?
- b) Hvilke krav stilles til form, avgivelse og innhold hvis beordringen i virkeligheten er en oppsigelse?
- c) Er oppsigelsen saklig?

Basert på dom i Arbeidsretten, ARD-1980-42.

#### 4.2.4 Avskjed

##### Grovt pliktbrudd

Avskjed betyr at arbeidsgiveren forlanger at arbeidsforholdet skal opphøre straks på grunn av grovt pliktbrudd, jf. aml. § 15-14. Arbeidstakeren får «sparken» og må fratre øyeblikkelig. Arbeidsmiljøloven har et omfattende regelverk med krav til drøftelse, formregler og krav til saklige grunner, men reglene om oppsigelsesfrister og retten til å fortsette i stillingen ved søksmål gjelder ikke hvis du får avskjed.

##### SML § 15-7

#### Arbeidsmiljøloven § 15-14 Avskjed

- (1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.
- (2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende.
- (3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstand fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.
- (4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

**Forhånds-  
drøfting**

Det kreves grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Ved oppsigelse er pliktbrudd et av grunnlagene. Ved avskjed er også pliktbrudd grunnlaget, men det må være grovt.

Arbeidsmiljøloven § 15-1 gjelder «tilsvarende» ved avskjed, jf. § 15-14(2). Loven krever derfor at arbeidstakeren og arbeidsgiveren så langt det er mulig, skal drøfte spørsmålet om avskjed. Manglende drøfting gjør ikke avskjeden ugyldig isolert sett, men på samme måte som ved oppsigelse vil det tale i arbeidsgiverens disfavør ikke å ha fulgt denne viktige spilleregelen hvis arbeidstakeren reiser søksmål for å bestride grunnlaget for avskjeden. Manglende forhåndsdrøftelse kan gi inntrykk av at arbeidsgiveren ikke har vært grundig nok i sin vurdering av grunnlaget for avskjeden.

**Formkrav**

Arbeidsmiljøloven § 15-4 gjelder også «tilsvarende» ved avskjed, jf. § 15-14(2). Avskjeden skal være skriftlig, og fra arbeidsgivers side skal den leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev. Avskjedsbrevet skal blant annet inneholde opplysninger om rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål.

Avskjed på den måten som denne illustrasjonen viser, er ikke lovlig. Den må være skriftlig, overleveres personlig eller sendes i rekommandert brev, og den må ha et lovbestemt innhold om dine rettigheter som avskjediget. Du har krav på en avskjed som fyller formkravene i § 15-4. Hvis du ønsker å gå til søksmål for å bestride avskjedens lovlighet, har du ikke rett til å fortsette i stillingen inntil tvisten er løst.





## OPPLEVELSESREISER AS

Til Peder Ås

30. september 2016

### Melding om avskjed

Det vises til drøftingsmøte 20. september der du ble varslet om at ledelsen vurderer å avskjedige deg fra stillingen i Opplevelsesreiser AS. Ledelsen fikk i drøftingsmøtet høre dine innsigelser, men har likevel besluttet å gi deg avskjed med øyeblikkelig fratreden. Siste arbeidsdag er 30. september 2016.

Grunnlaget for avskjeden er at du ved en rekke anledninger har solgt flybilletter og beholdt kundenes kontantbetalinger. Arbeidsgiver betegner forholdet som underslag av minst kr 700 000.

Dersom du vil bestride avskjedens lovlighet har du rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål. Forhandlinger må kreves innen to uker fra du mottok denne avskjeden, jf. AML § 17-3(2). Hvis du vil reise søksmål, er fristen 8 – åtte – uker fra eventuelle forhandlingers avslutning. Hvis forhandlinger ikke kreves, regnes søksmålsfristen fra du mottok denne avskjeden. Hvis du bare vil kreve erstatning og ikke stillingen tilbake, er søksmålsfristen seks måneder.

Rett saksøkt er Opplevelsesreiser AS, Eventyrgata 10, 1499 Lillevik ved styrets leder, Arne Toppen.

Du må fratre stillingen øyeblikkelig, selv om du krever forhandlinger og/eller reiser søksmål.

Med hilsen  
Opplevelsesreiser AS

Marta Holm

Daglig leder

Eksempel på gyldig avskjed basert på en virkelig hendelse som er beskrevet i RT-2014-1161 Underslagsdommen.

Paragrafene 15-1 og 15-4 gjelder tilsvarende for avskjed så langt de passer, jf. § 15-14(2).

Denne avskjeden er skriftlig, jf. § 15-4(1). Den antas å være overlevert til Peder Ås personlig, jf. § 15-4(2). Den har også lovbestemt innhold om retten til forhandlinger og retten til å reise søksmål.

### Grovt pliktbrudd

Grovt pliktbrudd betyr at du som arbeidstaker må ha forsømt deg så grovt at det er urimelig med oppsigelsestid. Arbeidsgiveren har et godt begrunnet behov for å bli kvitt arbeidstakeren øyeblikkelig. Vi skal se på en del typetilfeller:

### Tyveri, underslag mv.

Straffbare handlinger mot arbeidsgiveren eller arbeidskollegaer kan gi grunnlag for avskjed. Typiske eksempler er tyveri og underslag, men også seksualforbrytelser og voldshandlinger. Gir du sjefen blått øye på julebordet, er det antakelig grunnlag for avskjed.



### RT-2014-1161 Underslagsdommen

Arbeidstakeren ble avskjediget for å ha solgt flybilletter og underslått pengene, kr 790 058. Han nektet for underslaget, men retten mente at det var mer sannsynlig enn usannsynlig at arbeidstakeren hadde gjort det han ble anklaget for. I en eventuell straffesak kunne han blitt frikjent fordi det da måtte bevises *utover enhver rimelig tvil* at han hadde begått underslaget.

Det foreligger en rekke dommer som har slått fast at avskjed er saklig når det er begått tyveri eller underslag. Likevel må det vurderes om forholdet er for bagatellmessig til å gi avskjed, slik som i de to neste dommene:



### RT-1999-184 Støvklutdommen

Arbeidstakeren (A) arbeidet med renhold og i noen grad stell av pasienter på et sykehjem. Det hadde blitt begått tyverier på hjemmet, blant annet fra velferdskassen og en pasient. Det var en viss mistanke om at A var gjerningspersonen, men det forelå ingen bevis. En dag ble det oppdaget at A tok med seg noen støvkluter og gummihansker hjem. Ledelsen karakteriserte forholdet som naskeri og avskjediget A på dette grunnlaget. Høyesterett mente at forholdet ikke kunne karakteriseres som grovt pliktbrudd, og avskjeden ble erklært ugyldig. Oppsigelse ble også vurdert, men det var det heller ikke grunnlag for. A fikk erstatning for de 35 månedene fram til han fikk jobben tilbake.



### RT-1955-403 Brennevinspakken på Ål stasjon

Knut Grønna var tilsatt som jernbanefunksjonær i NSB på Ål stasjon. En pakke med brennevin, som var ankommet til Gunvor Hansen den 3. april 1949, ble urettmessig utkvittert og beholdt av Knut Grønna. For dette fikk han avskjed fem dager seinere, den 8. april 1949. Saken havnet fem år seinere i Høyesterett, som mente pliktbruddet ikke var grovt nok for avskjed.

Dommen er gammel. Kanskje ville Høyesterett vært strengere i dag?

## Illojalitet

Illojale handlinger på andre måter enn ved tyveri og underslag kan også gi grunnlag for avskjed. Hvis du for eksempel går i gang med forberedelser til å starte konkurrerende virksomhet, må arbeidsgiveren kunne beskytte sin virksomhet ved å fjerne deg øyeblikkelig fra stillingen.



### RT-1993-300 Illojalitetsdommen

A var ansatt som daglig leder i bedriften X. A hadde forhandlinger med den konkurrerende bedriften Z om at A personlig skulle kjøpe Z. A informerte ikke styret i X om sine forhandlinger. Forholdet ble kjent, og A fikk avskjed.

## Ordrenekt

Ordrenekt uten rimelig grunn kan føre til avskjed. Hvis du som ansatt snekker blir beordret til et nytt arbeidssted, kan du ikke nekte uten å risikere avskjed. Det er også ordrenekt å ikke delta på pålagte møter, kurs og liknende. Det samme gjelder nektelse av pålagt, lovlig overtid.

Ved ordrenekt legges det vekt på at ordren har vært klar og tydelig, og at arbeidstakeren har fått uttrykkelig beskjed om konsekvensene av å nekte. I mange tilfeller kreves det varslinger om at tidligere tilfeller av ordrenekt ikke må gjenta seg.



### RT-1992-787 Røykeforbudsdommen

En sveiser respekterte ikke røykeforbudet som var bestemt av hensyn til brann- og eksplosjonsfare. Advarsler var gitt. Avskjed.



### NAD-1988-1163 Lossing av fisk

En sjåfør hadde fraktet fisk med lastebil til Danmark. Oppdragsgiveren ba sjåføren hjelpe til med lossingen, men han nektet og la seg til å sove. Arbeidsgiveren ble underrettet. Han beordret sjåføren om å hjelpe til, og advarte om at nektelse ville resultere i avskjed. Sjåføren nektet fortsatt og fikk avskjed.

**Rus, alkoholmisbruk mv.**

Du kan få avskjed hvis du er påvirket av alkohol eller annet rusmiddel på jobben. Mange bedrifter deltar i et såkalt AKAN-opplegg (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk Arbeidslivets kompetansesenter for alkohol- og narkomaniproblematikk). Praksis er at personer med alkoholproblemer skal gis flere sjanser. Det må gis advarsler, og avskjed er som regel ikke saklig før tiltak viser seg ikke å fungere. Behovet for å bli kvitt arbeidstakeren må likevel vurderes mot virksomhetens art.

**RT-1999-163 Brannmanndommen**

En brannmann fikk avskjed etter å ha møtt beruset på jobben med 1,00 promille. Retten la vekt på at tilfellet føyde seg inn i en lang rekke av slike tilfeller, og at deltakelse i et AKAN-opplegg ikke syntes å fungere. Høyesterett uttalte at «det er viktig at tjenestemenn i brannvesenet er edrue i arbeidstiden».

Når alkoholpåvirkningen er en sikkerhetsrisiko, for eksempel hvis du er bussjåfør, pilot, brannmann, lege eller politi, skal det ikke mye til for at avskjed er saklig.

**OPPGAVE MED LØSNINGSFORSLAG**

Jon-Kristian er 14 år og går med aviser om ettermiddagen. En dag Jon-Kristian er ute og sykler med avisene, kommer han til en lang, bratt utforbakke. Det er ingen hus i nærheten, så han sykler så fort han kan utfor bakken.

Det har vært kraftig regnvær tidligere på dagen, så i bunnen av bakken er det glatt. Sykkelen velter, og avisene blir kastet ut av sykkelveskene. Flesteparten av avisene blir våte og tilgriset. Det er flere kilometer tilbake til utleveringsstedet for aviser, så han bare fortsetter på runden sin.

Neste dag ringer mange av abonnentene og klager over at gårldagens avis var så tilgriset at de ikke kunne lese den. Da Jon-Kristian kommer neste dag for å hente aviser, dukker sjefen for avisbudene opp og sier at han bare kan gå igjen fordi hans tid som avisbud er over.

Avisen er avhengig av fornøyde kunder, og det er derfor utilgivelig at han opptrådte slik han gjorde i går, sier budsjefen. Jon-Kristian protesterer og mener at dette ikke kan være lovlig.

Drøft og løs de rettsspørsmålene oppgaven reiser.

*Eksamensoppgave fra før 2008*

## LØSNINGSFORSLAG

Budsjefen har gitt Jon-Kristian avskjed. Spørsmålet er om avskjeden er gyldig.

Avskjeden tilfredsstillende ikke lovens formkrav, jf. aml. § 15-14(2) som sier at formkravene ved oppsigelse (§§ 15-1 og 15-4) gjelder tilsvarende for avskjed.

Avskjeden er ikke drøftet i henhold til § 15-1. Manglende drøftelse gjør den isolert sett ikke ugyldig, men det taler i arbeidsgiverens disfavør ved eventuelt søksmål at drøftelse ikke har funnet sted.

Avskjeden er ikke skriftlig, jf. § 15-4(1), og det foreligger derfor ikke noe dokument som er overlevert personlig eller sendt rekommandert, jf. § 15-4(2). Jon-Kristian har heller ikke blitt opplyst om sin rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, samt de fristene som gjelder for dette.

Formfeilene fører til at avskjeden må anses som ikke avgitt. Det innebærer at arbeidsforholdet fortsetter inntil Jon-Kristian mottar en formelt riktig avskjed.

Hvis arbeidsgiveren retter formfeilene og gir Jon-Kristian en formelt riktig avskjed, oppstår spørsmålet om avskjeden er tilstrekkelig saklig begrunnet, jf. § 15-14(1). Det kreves at Jon-Kristian har gjort seg skyldig i «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*».

Jon-Kristians forhold kan ikke karakteriseres som grovt pliktbrudd. Slike karakteristikker kan være passende ved grove, forsettlige brudd på arbeidsavtalen. Jon-Kristian var antakelig uaktsom da avisene ble skadet, men forholdet likner mye på et hendelig uhell. Advarslar om oppsigelse hvis han ikke blir mer forsiktig i framtiden, hadde vært mer enn nok som reaksjon fra arbeidsgiveren i første omgang.

Rettspraksis er også tydelig på at bagateller ikke gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se for eksempel RT-1999-184 (Støvklutdommen) der tyveri av kluter og gummihansker ikke ga grunnlag for avskjed. Vår sak er mindre alvorlig. Vi kan derfor konkludere med at avskjeden av Jon-Kristian er ugyldig.

## TEST DEG SELV

1. Hva er en avskjed?
2. Hva skiller en avskjed fra en oppsigelse?
3. Hvilke formkrav stilles til en avskjed?
4. Hvilke rettigheter har en person som får avskjed?

## ØVINGER

### 4.2.13

Petter, Stine og Tone jobber som sykepleiere på universitetssykehuset B-hus. En dag gjorde de dette:

*Petter* tilegnet seg kr 2 000 fra lommeboken til en pasient som var lagt i narkose.

*Stine* hadde ikke tillatelse til å hente medisiner fra medisinskapet. Likevel tilegnet hun seg en del morfintabletter som hun brukte til å ruse seg.

*Tone* møtte på jobben rett fra fest. Hun var beruset med promille på 1,5. Hun ble stanset av en lege før hun rakk å sette en sprøyte på en pasient.

Dagen etter at forholdene ble oppdaget og rapportert til ledelsen, mottok sykepleierne et brev der det stod:

«Du er avskjediget fra stillingen din med øyeblikkelig virkning.»

Brevet, som var signert av direktøren for sykehuset, ble overlevert personlig til sykepleierne.

- a) Er avskjeden i samsvar med lovbestemte formkrav? Hva er det eventuelt som mangler?

- b) Drøft aktuelle innsigelser som hver av arbeidstakerne kan fremme mot avskjeden. Pek på hva som taler for og hva som taler mot avskjed. Benytt rettspraksis hvis det kan underbygge argumentasjonen.

#### 4.2.14

Lektor Anders Hoaas underviste i historie ved Lillevik videregående skole. Han hevdet blant annet at jødeforfølgelsene var oppdiktet, og at gasskamrene ikke hadde eksistert under den andre verdenskrig. Klasse 3E klaget på undervisningen, og lektoren ble av rektor pålagt å holde personlige synspunkter om jødene utenfor undervisningen. Lektoren var også aktiv i nazi-miljøer utenfor skolen. Lektoren nektet å endre undervisningen. Han hevdet at han underviste innenfor læreplanens rammer, og at ytringsfriheten ga ham lov til å kommentere den offisielle krigshistorien med egne synspunkter.

- a) Hvordan vil du som arbeidsgiver gå fram for å bli kvitt lektoren?  
 b) Er det grunnlag for avskjed?

*Oppgaven bygger på RT-1982-1729 – Hoaas-saken.*

#### 4.2.15

Stine Karlsen arbeidet som rengjøringsassistent i RENT AS. Hun hadde vært tilsatt i bedriften i tre år og hadde utført arbeidet sitt tilfredsstillende.

I august 2017 var det stort sykefravær i bedriften. Derfor ble det nødvendig med utstrakt bruk av overtid, også for Stine. Overtidsbruken fortsatte utover september og oktober ettersom en del av de syke var blitt langtidssykemeldt.

I slutten av oktober nektet Stine Karlsen å utføre mer overtidarbeid. Hun begrunnet det med at hun hadde to mindreårige barn som hun ønsket å tilbringe mest mulig av fritiden sin sammen med. Hun viste også til at hun som alenemor hadde store problemer med å skaffe barnevakt i forbindelse med all overtidjobbingen.

En uke etter overtidsnektelsen mottok Stine Karlsen en formelt korrekt oppsigelse. Som oppsigelsesgrunn ble overtidsnektelsen anført. Stine Karlsen ble svært harm over dette. Hun mente at dette ikke var noen lovlig oppsigelsesgrunn.

Drøft om oppsigelsen er lovlig.

*Eldre eksamensoppgave*

#### 4.2.16

Geir Mo er 51 år og ansatt som sjåfør i et transportfirma. På vei hjem fra ferie ble han tatt av politiet i en fartskontroll. Førerkortet ble beslaglagt på stedet og for en periode på ett år. Arbeidsgiveren ble informert, og Geir fikk avskjed.

- a) Er det grunnlag for avskjed?
- b) Er det grunnlag for oppsigelse?