



Arbeidsrett og likestilling

4

Diskriminering.....	186
Arbeidsrett	203

4 Arbeidsrett og likestilling

Frå læreplanen:

Hovudområdet arbeidsrett og likestilling handlar om rettar og plikter som arbeidstakaren og arbeidsgivaren har, med vekt på arbeidsmiljølova. Det omfattar òg dei sentrale reglane i samband med tilsetjing og oppseiing, ferielova¹, likestillingslova og diskrimineringslova.

Eit omfattande regelverk gir dei som bur i Noreg, formelt vern mot diskriminering. Det er likevel eit stykke å gå før likestilling og ikkje-diskriminering er verkelegheit for alle. Arbeidslivet er framleis svært kjønnsdelt. Kvinner og menn søker ulike jobbar, og i gjennomsnitt tener kvinner berre 86 % av det menn gjer. Mange ikkje-etnisk norske personar med gode kvalifikasjonar får ikkje jobb.

4.1 Diskriminering

Kompetansemålet i læreplanen:

- Du skal kunne bruke sentrale reglar i likestillingslova og diskrimineringslova² og analysere deira innverknad på samfunnet.

Det er særst viktig for deg og andre ungdommar å ikkje bli usakleg forskjellsbehandla i arbeidslivet. Ingen skal nektast jobb på grunn av kjønn, alder, livssyn, etnisk tilhøyrse eller seksuell orientering utan at det er ein sakleg grunn for det.

I 2017 vedtok Stortinget ei felles diskrimineringslov og ei ny diskrimineringsombodslov. Samstundes vart ei rekkje særlover om likestilling og diskriminering oppheva.

¹ Ferielova er teken ut av læreplanen som kompetansemål og er ikkje lenger behandla i denne læreboka.

² Likestillingslova og andre diskrimineringslover frå 2013 er erstatta med likestillings- og diskrimineringslova frå 16.6.2017.



Brannmann har fått den kjønnsnøytrale yrkestittelen brannkonstabel, men det er framleis svært få kvinnelege brannkonstablar. Det er heller ikkje mange ikkje-etnisk norske personar som jobbar i brannvesenet.

Sentrale lover i dette kapittelet:

- Likestillings- og diskrimineringslova frå 2017
- Diskrimineringsombodslova frå 2017
- Arbeidsmiljølova kapittel 13 frå 2005

4.1.1 Sentrale omgrep

Diskriminering og diskrimineringsgrunnlag

Diskriminering er *usakleg forskjellsbehandling* som kan knytast til eitt eller fleire *diskrimineringsgrunnlag*. Eit diskrimineringsgrunnlag er eit personleg kjenneteikn ved ein person, til dømes kjønn, hudfarge, etnisk opphav, alder, seksuell orientering, livssyn og fysisk uførleik. Dømelista er ikkje fullstendig.

Forskjellsbehandling som juridisk omgrep omfattar berre handlingar, ikkje tankar og meiningar.

Direkte og indirekte diskriminering

Vi skil mellom direkte og indirekte diskriminering.

Direkte diskriminering er forskjellsbehandling som klart og tydeleg er knytt til diskrimineringsgrunnlaget: Du får ikkje jobben fordi du er kvinne! Du får ikkje jobben fordi du ikkje har norsk opphav! Du får ikkje leige leilegheita fordi du er lesbisk eller homofil!

Indirekte diskriminering omfattar handlingar som tilsynelatande er nøytrale, men har ein klart diskriminerande verknad. Eit typisk døme er krav om flytande norskkunnskapar der dette ikkje er nødvendig. Slike krav er tilsynelatande nøytrale, men verkar diskriminerande for dei fleste som ikkje er av norsk opphav.

Lovleg og ulovleg forskjellsbehandling

Ikkje all forskjellsbehandling er diskriminering. Forskjellsbehandlinga kan vere lovleg dersom ho tilfredsstillar tre vilkår: Ho må vere sakleg, nødvendig og forholdsmessig.

For å vere lovleg må forskjellsbehandlinga ha eit *sakleg* formål. Kjønnskvotering til bestemte stillingar er forskjellsbehandling, men når formålet er meir likestilling mellom kjønna, kan ho vere sakleg. Tilsvarende kan krav til syn, høyrsel og helse vere forskjellsbehandling ved tilsetjing til bestemte stillingar, men omsynet til sikkerheit kan gjere henne lovleg.

Forskjellsbehandlinga må også vere *nødvendig*. Det inneber at ho er eigna eller føremålstenleg for å oppnå formålet, og at det ikkje finst andre eigna middel til å få til dette.

Lovleg forskjellsbehandling må vere *forholdsmessig*, det vil seie at forskjellsbehandlinga ikkje må gripe urimeleg inn i andre rettar. Kjønnskvotering på ein arbeidsplass til fordel for kvinner kan ofte vere eit forholdsmessig inngrep i retten menn har til å få jobb på den same arbeidsplassen. Ei særleg oppmoding til kvinner om å søkje stillingar kan vere eit mindre inngripande tiltak som er forholdsmessig.

Positiv særbehandling

Positiv særbehandling er forskjellsbehandling av personar med bestemte kjenneteikn for å fremje likestilling. Det er til dømes positiv særbehandling av kvinner dersom desse blir prioriterte når faglege kvalifikasjonar elles er like. Det er også positiv særbehandling dersom utdanningssøkjjarar med minoritetsbakgrunn får ekstrapoeng ved opptak.

Samansett diskriminering

Samansett diskriminering er forskjellsbehandling som er basert på to eller flere diskrimineringsgrunnlag, til dømes når ein person blir diskriminert på grunn av alder, kjønn eller etnisk tilhørsle ved tilsetjing.

4.1.2 Droneblikk på vernet mot diskriminering

I 2013 vart det vedteke fleire nye lover mot diskriminering. Ei ny likestillingslov om kjønn avløyste ei tilsvarande lov frå 1978. Det vart vedteke ei eiga diskrimineringslov om etnisitet som forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion og livssyn. Vi fekk ei eiga lov om diskriminering på grunn av funksjonsevne og ei eiga lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Eit utval hadde føreslått ei samla diskrimineringslov for alle diskrimineringsgrunnlaga, men regjeringa valde likevel eit system med mange særlover.

Eit av argumenta mot ei samla lov var at mange var redde for at likestillingsreglane om kjønn ikkje ville bli tydelege nok i ei felles lov. Mange meinte at det ville føre til eit tilbakeslag for arbeidet med likestilling mellom kvinner og menn. Stortinget valde derfor å halde fast på særlovene, men med ein felles struktur og eit harmonisert språk.

Likestillings- og diskrimineringslova

Regjeringa og Stortinget ombestemte seg i 2017. Særlovene frå 2013 vart oppheva, og reglane vart sette inn i ei samla lov om diskriminering, som no heiter likestillings- og diskrimineringslova (ldl.).

Arbeidsmiljølova kapittel 13

Diskrimineringsgrunnlaga i ldl., til dømes kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering, gjeld både i og utanfor arbeidslivet. I tillegg er det gitt reglar i arbeidsmiljølova kapittel 13 mot visse former for diskriminering. Det gjeld diskriminering på grunnlag av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og diskriminering av mellombels tilsette eller deltidstilsette.

Bustadlovene

Bustadlovene omfattar husleigelova, burettslagslova, bustadbyggjelagslova og eigarseksjonslova. Desse lovene, til dømes husleigelova § 1-8, har reglar som forbyr diskriminering på dei same grunnlaga som er nemnde i ldl. § 6.

Diskrimineringsombudslova

Diskrimineringsombudslova frå 16. juni 2017 har reglar om organ som skal føre tilsyn med at likestillings- og diskrimineringslova, arbeidsmiljølova kapittel 13 og bustadlovene blir følgde. Blir du diskriminert, kan

du vende deg til Likestillings- og diskrimineringsombodet. Saka di kan i somme tilfelle bli lagd fram for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Avgjerdene til ombodet og nemnda er stort sett rådgivande.

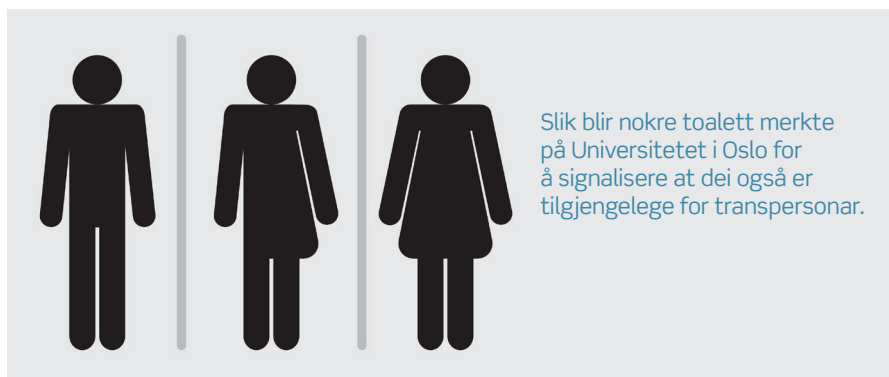
Ombodet og nemnda har ansvar for å handheve og medverke til at likestillings- og diskrimineringslova blir gjennomført. Dei skal likevel ikkje handheve reglar som det er gjort unntak for i medhald av diskrimineringsombodslova § 7. Det gjeld mellom anna straff for grovt brot på diskrimineringsforbodet, sjå ldl. § 39. Det er berre grovt brot etter ldl. § 39 som er straffbart, og slike lovbrot blir handheva av den vanlege påtalemakta og domstolane.

Mindre brot på diskrimineringsforbodet blir ikkje straffa, men kan føre til at den fornærma kan krevje oppreisning og erstatning, jf. ldl. § 38. Likestillingsnemnda har myndigheit til å gjere vedtak om oppreisning og erstatning, jf. diskrimineringsombodslova § 12.

Bevisbyrde Likestillings- og diskrimineringslova har reglar om bevisbyrde, sjå ldl. § 37. Reglane bestemmer såkalla delt bevisbyrde.

For det første må den som meiner å ha vorte diskriminert, gjere det sannsynleg for retten at «*det er grunn til å tro*» at det har skjedd diskriminering. Ved mogleg kjønnsdiskriminering ved tilsetjing i eit arbeidsforhold må den fornærma til dømes vise til at han eller ho hadde betre formelle kvalifikasjonar enn den som vart tilsett.

For det andre må den som blir skulda for diskriminering, sjølv bevise uskylda si. Dette er kalla *omvend bevisbyrde*. Den saksøkte skal frikjennast når det blir dokumentert at forskjellsbehandlinga var sakleg, nødvendig og ikkje uforholdsmessig.



Straffelova § 186 Straffelova § 186 bestemmer bot eller fengsel for diskriminering som skjer i ervervsverksemd eller liknande verksemd, der nokon nekter ein person å kjøpe varer eller tenester. Paragrafen listar opp fire diskrimineringsgrunnlag: hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, homofil orientering og nedsett funksjonsevne.

Verkeleg likestilling? Vi har eit omfattande lovverk som vernar mot ulike former for diskriminering. Reglane gir *formell* likestilling, men har dei ført til *verkeleg* likestilling? Sjølv om lovene forbyr diskriminering, er det langt frå sikkert at dei fører til likestilling i praksis.

Nokre lover er effektive middel for å oppnå eit bestemt formål. Eit døme er trafikkreglane. Ein regel på eit trafikkskilt med «Parkering forbode» blir rekna som effektiv, særleg fordi det ofte blir følgd opp med kontroll og straff (bot) for dei som bryt forbodet. Lovreglar om fartsgrenser og promillekøyning blir også rekna som nokså effektive. Men er diskrimineringslovene effektive middel mot forskjellsbehandling? Det er eit omstridd spørsmål. Det er for enkelt å tru at ei formell lov skal ordne opp med likestillinga når det kanskje er endring av grunnleggjande haldningar hos personar og bedrifter som skal til.

Kva tala fortel Om vi har verkeleg likestilling, kan vi til ein viss grad finne ut av med tal frå Statistisk sentralbyrå.

Menn og kvinner har ulik yrkesdeltaking. Mens 83,1 prosent av menn i alderen 20–66 år er i arbeid, er kvinnedelen 77,6 prosent. Månadslønna til kvinner er 86,1 prosent av månadslønna til menn.

Norsk arbeidsliv er svært kjønnsdelt. Berre tre av ti tilsette i offentleg sektor er menn, og meir enn éi av tre kvinner jobbar deltid. Blant menn er det berre 14 prosent som jobbar deltid. Det blir fleire og fleire kvinnelege leiarar, men berre ein firedel av toppleiarane i Noreg er kvinner. Fleire kvinner enn menn vel høgare utdanning, men utdanningsvala er framleis tradisjonelle. Det er flest kvinner innanfor helse, omsorg og undervisning, men få kvinner innanfor naturvitskaplege område og handverksfag.

TEST DEG SJØLV

1. Kva ligg i omgrepet diskriminering?
2. Kva er eit diskrimineringsgrunnlag?
3. Kva er meint med omgrepa direkte og indirekte diskriminering?
4. Kva er meint med lovleg forskjellsbehandling?
5. Kva er meint med positiv særbehandling?
6. Kva er meint med samansett diskriminering?
7. Kva lover mot diskriminering kjenner du til?
8. Kva reglar gjeld for handheving av reglar mot diskriminering?
9. Kven har bevisbyrda for at det har vore ulovleg forskjellsbehandling?
10. Kva former for diskriminering er brot på straffelova § 186?
11. Kva er meint med formell likestilling og verkeleg likestilling?

4.1.3 Likestillings- og diskrimineringslova

Kompetansemålet i læreplanen:

- Du skal kunne bruke sentrale regler i likestillingslova og diskrimineringslova³ og analysere deira innverknad på samfunnet.

Formålet med likestillings- og diskrimineringslova frå 2017 er å fremje likestilling og hindre diskriminering på ei lang rekkje samfunnsområde. Dette gjeld til dømes mellom kjønn, mellom personar med ulikt etnisk opphav, 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.

Verkeområdet til lova

Lova gjeld på alle samfunnsområde. Ho gjeld derfor ikkje berre i arbeidsforhold, men også i familieliv og andre personlege forhold. Ho gjeld også innanfor trussamfunn.

³ Likestillings- og diskrimineringslova.

Hovudregelen i lova

Hovudregelen i likestillings- og diskrimineringslova 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 gjeld både direkte og indirekte diskriminering, jf. §§ 7 og 8. Eit døme på direkte diskriminering av kjønn kan vere at berre menn på ein arbeidsplass får tilbod om leiarkurs, mens indirekte diskriminering kan vere at berre heiltidstilsette får tilbodet. Det siste kan indirekte ramme kvinner eller personar som ikkje har norsk opphav, fordi desse i større grad enn menn eller personar med norsk etnisitet jobbar deltid.

Millionar av europearar fekk med seg at Conchita Wurst frå Austerrike vann Melodi Grand Prix i 2014. Conchita er ein mann med kvinneleg kjønnsuttrykk. Det er forbode å diskriminere han for dette med mindre diskrimineringa har ei sakleg grunngeving.



Diskrimineringsforbodet i ldl. § 6 gjeld også seksuell orientering. Saka i LDN-2013-5 Lesbeavgjerda vekte oppsikt i media da ein KrF-politikar vart dømd i Likestillings- og diskrimineringsnemnda for å ha diskriminert eit lesbisk par som ønskte å leige ein bustad.



LDN-2013-5 Lesbeavgjerda

B er gift og har fire barn. Ho ønskte å leige ein landleg stad for seg og familien og sette ønsket inn i ein annonse på FINN.no. A var gardbrukar og fylkespolitikar i Kristeleg Folkeparti. Han svarte på annonsen for å leige ut ein bustad som låg rett ved sida av hans eigen bustad. Den avtalte visinga vart avlyst da B fortalde at ho var lykkeleg gift med ei anna kvinne. Nemnda kom til at A hadde diskriminert paret ulovleg på grunn av den seksuelle orienteringa deira.

Forbodet mot diskriminering gjeld også forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonsevne. Offentlege og private verksemder har derfor plikt til universell utforming av alminnelege funksjonar, til dømes at dei også skal vere tilgjengelege for rullestolbrukarar.

Lovleg forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikkje ulovleg etter § 6 dersom ho oppfyller vilkåra etter § 9 for å vere lovleg.



Universell utforming. Denne trappa er laga for å vere tilgjengeleg for alle. Nye bygningar skal formast på ein måte som ikkje diskriminerer på grunnlag av funksjonsevne.

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.

sjå grunnlova § 16
og lova om
aldersgrenser
for arbeidstakere

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

Paragrafen peiker på tre vilkår for lovleg forskjellsbehandling. Ho må

- ha eit *sakleg* formål,
- vere *nødvendig* for å oppnå formålet, og
- ikkje vere *uforholdsmessig* inngripende overfor andre.

... av kjønn

Det skal svært mykje til for å gjere forskjellsbehandling av kvinner og menn lovleg. Forarbeida til den tidlegare likestillingslova frå 1978 nemnde som døme kvinnelege modellar til å vise dameklede og manlege skodespelarar i mannsroller.

... på grunn av etnisitet, religion eller livssyn

Forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, religion eller livssyn kan også vere lovleg etter § 9 berre ho er sakleg, nødvendig og ikkje for inngripende. Slik forskjellsbehandling har i nokre saker vore knytt til servering og sal av halal-kjøtt, forbod mot å bere religiøse symbol og plagg som hijab, nikab og burka.

**LDO-2014-787**

Likestillings- og diskrimineringsombodet kom til at Drammen kommune hadde diskriminert ein muslimsk ungdom på eit asylmottak ved at det ikkje vart servert halal-kjøtt. Praksisen var indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillings- og diskrimineringslova § 6. Etter det ombodet meinte, hadde kommunen ikkje klart å dokumentere at forskjellsbehandlinga kunne grunngivast som sakleg og nødvendig i medhald av § 9. Omsynet til økonomi og praktiske vanskar var ikkje tilstrekkeleg til å gjere forskjellsbehandlinga lovleg.

**LG-2017-164427 Hijabdommen**

Søndag 4. oktober kom ei kvinne kledd i hijab inn i ein frisørsalong og spurde kva det kosta å farge håret. Ho vart beden om å finne seg ein annan salong fordi frisøren sa dei ikkje ville ta på sånne som henne.

Salongeigaren vart sett under tiltale for brot på straffelova § 186. Regelen her set straff for den som i ervervsverksemd nektar ein person ei teneste på grunn av religionen til vedkommande. Ei slik handling vil også vere ulovleg etter likestillings- og diskrimineringslova frå 2017 § 6.

Spørsmålet var om nektinga skjedde på grunnlag av religion eller politisk syn. Tiltalte hevda at avvisinga ikkje hadde noko å gjere med religionsutøvinga til kvinna, men det kvinnepolitiske synet som hijaben representerte. Diskriminering på grunnlag av politisk syn er ikkje straffbart i ein situasjon som dette.

Lagmannsretten kom til at bruk av hijab var religionsutøving. Salongeigaren vart derfor straffa med ei bot på kr 7 000 for brot på straffelova § 186.

Indre forhold i trussamfunn

Forbodet mot diskriminering gjeld også i trussamfunn. Spørsmålet er derfor om forskjellsbehandling innanfor eit trussamfunn kan vere lovleg i medhald av § 9. Mest praktisk er forskjellsbehandling av kvinner og menn ved tilsetjing i stillingar i trussamfunnet. Kjønnsdiskriminering



Illustrasjonsfoto

innanfor eit trussamfunn er ikkje forboden i den grad dette kan tolkast inn i saklegheitskravet i § 9. Det er ikkje nødvendigvis ulovleg at eit trussamfunn konsekvent ikkje tilset kvinner i visse stillingar, dersom forskjellsbehandlninga kan grunngivast sakleg. Omsynet til fri religionsutøving, jf. Grunnlova § 16, tilseier at det ikkje er ulovleg å ikkje tilsetje kvinner som prestar.

... av funksjonshemma

Forskjellsbehandling av personar med nedsett funksjonsevne kan vere lovleg etter § 9. Det kan til dømes vere sakleg å nekte utleige av husrom i eldre bygg der det ikkje er lagt til rette for funksjonshemma. I arbeidslivet vil mange jobbar som krev fysisk aktivitet, vere utanfor rekkjevidd for personar med sterk funksjonshemming.

Positiv særbehandling

Likestillings- og diskrimineringslova § 11 opnar for positiv særbehandling.



Den norske kyrkja (folkekyrkja) tilset både kvinner og menn i alle stillingar. Men nokre trussamfunn finn grunnlag i Bibelen, Koranen eller andre skrifter for at menn og kvinner skal behandlast ulikt på visse område. Omsynet til religionsfridommen, jf. Grunnlova § 16, tilseier at slik forskjellsbehandling kan vere tillaten.

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.

Lova opnar for positiv særbehandling på grunn av alle forhold som er nemnde i § 6(1). Eit døme kan vere positiv særbehandling på grunnlag av etnisitet eller alder der formålet er å skape ei jamnare fordeling. Vilkåret om rimelegheit inneber likevel at det skal mykje til for å gjere tiltaket lovleg. Det skal til dømes sær gode argument til for å gjere ein stillingsannonse lovleg dersom han gir uttrykk for at unge menneske vil bli føretrekte.

Kjønnskvotering

Kjønnskvoltering er den mest aktuelle forma for positiv særbehandling. Det har vorte praksis å bruke to omgrep om kjønnskvoltering: moderat kvotering og radikal kvotering.

Moderat kjønnskvoltering er ei nemning som blir nytta når kvinner eller menn går føre det andre kjønnet sjølv om kvalifikasjonar eller andre forhold stiller dei likt.

Radikal kjønnskvoltering vil seie at kvinner eller menn går føre det andre kjønnet sjølv om dei prioriterte er dårlegare kvalifiserte.

Kjønnskvoltering som lovleg, positiv særbehandling er i all hovudsak moderat. Radikal kjønnskvoltering krev særskild lovheimel, til dømes som i ldl. § 28. Regelen her gir lovgrunnlag for radikal kjønnskvoltering i offentlege utval.

Positiv særbehandling

Positiv særbehandling etter ldl. § 11 stiller tre vilkår:

1. Særbehandlinga må vere eigna til å fremje formålet med lova. Kjønnskvoltering må derfor fremje likestilling mellom kjønn, og kvotering på grunnlag av etnisitet må fremje ei jamnare fordeling mellom etniske nordmenn og andre.
2. Særbehandlinga må vere rimeleg. Formålet må vurderast mot kor inngripande forskjellsbehandlinga er mot den eller dei som blir stilte dårlegare. Radikal kjønnskvoltering til leiarstillingar kan vere eit sær inngripande tiltak som stengjer mange kvalifiserte personar ute. Ved moderat kvotering er inngrepet atskilleg mindre.
3. Særbehandlinga må falle bort når formålet er oppnådd.

I ei forskrift (FOR-1998-07-17) blir det gitt høve til særbehandling av menn ved tilsetjing i stillingar der hovudoppgåva er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling. Hensikta er å få fleire menn i barnehagar, grunnskolar og barnevernsinstitusjonar. Bortsett frå dette dømet er det særbehandling av kvinner som er hovudregelen.

Typiske døme på positiv særbehandling:

- Kvoteringsordningar ved opptak til utdanning
- Tilleggspong ved opptak til utdanning
- Stillingsannonsar med oppmoding til ein minoritet om å søkje
- Kampanjar retta mot det eine kjønnet, etniske grupper e.l. for å få dei til å ta utdanning, søkje stillingar osv.

Trakassering Det er forbode å trakassere andre, jf. § 13.

SJÅ OGSÅ
 AML. §§ 15-7 OG
 15-14(1) (AVSKJED)
 STRL. § 266
 (OMSYNSLAUS ÅTFERD)
 STRL. § 297 (SEKSUELL
 HANDLING UTAN
 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, unnlatelser 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 rammar først og fremst handlingar, ikkje ytringar. Det er derfor behov for ein eigen regel med forbod mot trakassering, som ikkje berre rammar handlingar, men også unnlatingar og ytringar.

Seksuell trakassering er forboden. Trakasseringa kan gjelde handlingar som beføling og blotting, men også ytringar som blick eller kommentarar. Lova krev at seksuell trakassering må vere uønskt seksuell merksemd der formålet er å krenkje, skremme, nedverdige, audmjuke, plage e.l. Det er ikkje meininga at regelen skal ramme uskuldig flørting.

Trakassering gjennom handlingar, til dømes beføling av bryst eller skritt, kan også vere straffbar etter straffelova §§ 266 eller 297. Dei nærmare vilkåra for straff er framstilte i kapittel 5 Strafferett.

Presiserande reglar for arbeidsforhold

Likestillings- og diskrimineringslova gjeld alle samfunnsforhold (§ 2), også arbeidslivet. Sidan diskriminering er spesielt skadeleg i arbeidslivet, er det supplerande reglar på dette området i kapittel 5 i lova.

Det følgjer av § 29 at diskrimineringsforboda gjeld alle sider ved eit arbeidsforhold, til dømes utlysing av stilling, tilsetjing, omplassering,

forfremjing, opplæring, lønns- og arbeidsvilkår og opphøyr av arbeidsforhold ved oppseiing eller avskjed. Ein del av desse spørsmåla ser vi nærmare på i avsnitt 4.2.

TEST DEG SJØLV

1. I kva tilfelle er det lovleg å behandle kvinner og menn ulikt?
2. Kva er meint med positiv særbehandling?
3. Kva er meint med radikal kjønnskvoltering og moderat kjønnskvoltering?
4. Kva er meint med trakassering på grunn av kjønn?
5. Kva er meint med seksuell trakassering?
6. På kva område gjeld likestillings- og diskrimineringslova frå 2017?
7. Kva diskrimineringsgrunnlag er omfatta av lova?
8. Kva kan vere lovleg forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet?
9. Kva kan vere lovleg forskjellsbehandling på grunnlag av seksuell orientering?
10. Kva kan vere lovleg forskjellsbehandling på grunnlag av funksjons- evne?

ØVINGAR

4.1.1

Drøft og avgjer om nokre av handlingane som er skildra nedanfor, kan vere i strid med reglar i likestillings- og diskrimineringslova. Vis til aktuelle reglar.

- 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 ein kvinneleg modell som skal vise fram vårnotane på arrangement i dei største byane i landet.
- c) Vika vidaregåande skole etablerte jentegruppe i matematikk og fysikk sidan desse faga var særdominerte av gutar.
- d) Trussamfunnet Hansens Venner tilset ikkje homofile personar i visse stillingar.

4.1.2

Ei bedrift opplyser dei tilsette om at kvinneleg tilsette kan søkje om permisjon for å delta på leiarkurs. Gjer greie for kva som skal til for at tiltaket ikkje skal vere i strid med likestillings- og diskrimineringslova.

4.1.3

Katrine vart enkje da ho var berre 40 år. For å få eit bidrag til dei daglege utgiftene ønskjer ho å leige ut eit rom i huset og ei hybelleilegheit med eigen inngang i kjellaren. Ho vil berre leige ut til kvinner. Er det i strid med likestillings- og diskrimineringslova eller husleigelova § 1-8?

4.1.4

Abdullah byr på ein bustad og har det høgaste bodet. Seljaren selde likevel til den som hadde det nest høgaste bodet. Seljaren hevda at han stod fritt til å selje til kven han ville, og han trudde at Abdullah, som stamma frå Afrika, «ikkje passa til å bu i villa».

- a) Drøft og vurder om seljaren handla i strid med likestillings- og diskrimineringslova.
- b) Kva kan Likestillings- og diskrimineringsombodet og eventuelt Likestillings- og diskrimineringsnemnda gjere med saka?
- c) Kva kan Abdullah oppnå ved å reise søksmål mot seljaren?
- d) Kan seljaren bli straffa?

4.1.5

Leif og Kari eigde ein villa, ei leilegheit og ei hytte på fjellet. Dei budde saman i villaen. For å betre familieøkonomien bestemte dei seg for utleige.

Dei sette derfor inn desse annonsane på FINN.no:

- Rom i villa til leige som hybel til mann. (Kari ønskte ikkje ei ung kvinne i huset.)

Leilegheita vart leigd ut til eit norsk ektepar for kr 7 000 per måned sjølv om eit somalisk ektepar i trygge jobbar var villig til å betale kr 10 000 per måned.

- Hytte til leige i påska.

Hytta vart leigd ut til eit norsk ektepar for kr 10 000 sjølv om ein storfamilie frå Pakistan ønskte å leige hytta for kr 15 000.

Ta stilling til om likestillings- og diskrimineringslova gjeld i desse tilfella, og drøft om Leif og Kari kan ha brote lova.

4.1.6

Trine jobbar som fysioterapeut. Ei kvinne med ryggplager bestilte time etter at ho hadde vorte vist til behandling av fastlegen sin. Kvinna som møtte til behandling, var iført nikab, eit religiøst hovudplagg som dekkjer heile hovudet bortsett frå auga. Trine nekta å behandle kvinna.

Drøft og avgjer om Trine har opptreidd i strid med reglar i likestillings- og diskrimineringslova. Risikerer Trine erstatningsansvar og straffansvar?

4.1.7

Petter Olsen er blind og avhengig av førarhund. Ein dag bestilte han rom på eit firestjerners hotell. Da han kom til hotellet, vart han avvist. Hotellet tillét ikkje at gjestene hadde hund på rommet.

Har hotellet brote likestillings- og diskrimineringslova?

4.2 Arbeidsrett

Kompetansemåla i læreplanen:

- Du skal kunne gjere greie for dei viktigaste rettane og pliktene som arbeidstakaren og arbeidsgjevaren har.
- Du skal kunne løyse konflikhtar i samband med tilsetjing, oppseiing og avskjed.
- Du skal kunne bruke sentrale reglar i likestillingslova og diskrimineringslova og analysere verknaden dei har på samfunnet.

Arbeidsrett består av reglar som regulerer forholdet mellom ein arbeidstakar og hans eller hennar arbeidsgivar. Rettsområdet består av ein kollektiv og ein individuell del.

Den kollektive delen gjeld rettsforholdet mellom arbeidstakarorganisasjonar og arbeidsgivarorganisasjonar, til dømes mellom organisasjonar som LO og NHO. Konflikhtar mellom organisasjonane blir styrte av arbeidstvistlova.

Den individuelle delen gjeld rettsforholdet mellom kvar enkelt arbeidstakar og hans eller hennar arbeidsgivar. Utgangspunktet for dette rettsforholdet er ein individuell arbeidsavtale som har reglar om lønns- og arbeidsforhold. Læreplanen omfattar berre den individuelle delen av arbeidsretten.

Den sentrale lova på dette området:

- Arbeidsmiljølova frå 2005 (aml.)

4.2.1 Pliktene og rettane til partane

Arbeidsmiljølova har reglar om pliktene til arbeidsgivaren og arbeidstakaren. Det som er plikt for ein av partane, er som regel ein rett for den andre.

Rett og plikt for arbeidsgivaren

Forsvarleg arbeidsmiljø

Arbeidsgivaren har plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet er forsvarleg, jf. aml. § 4-1(1). Bedrifta er derfor pålagt å gjennomføre eit systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid (HMS-arbeid), jf. aml. § 3-1.

Psykososialt arbeidsmiljø

Lova stiller krav til det *psykososiale* miljøet på arbeidsplassen, jf. § 4-3. Arbeidsmiljøet skal vere forsvarleg. Det er ikkje forsvarleg dersom arbeidsgivaren ser gjennom fingrane med trakassering og anna utilbørlig framferd mellom dei tilsette. Konflikstar på arbeidsplassen utviklar seg ofte til eit stort problem, og det har arbeidsgivaren plikt til å gjere noko med. Tipsdelingsdommen (RT-2008-856) illustrerer problemet.

Fysisk arbeidsmiljø

Eit forsvarleg arbeidsmiljø set også *fysiske* krav til arbeidsplassen, jf. § 4-4. Bygningar, utstyr, inneklime, lysforhold, støy og stråling skal vere forsvarleg.



Ulike lover og avtalar er med på å bestemme korleis ein arbeidsgivar kan utøve styringsretten sin. Dette viser at styringsretten er sterkt avgrensa.

Styringsretten til arbeidsgivaren

Styringsretten til arbeidsgivaren er retten han eller ho har til å planleggje og organisere arbeidet. Arbeidsgivaren bestemmer kven som skal tilsetjast og kven som skal seiast opp eller permitterast. Det er pengane til arbeidsgivaren som står på spel, derfor er han eller ho den som må leie, fordele og kontrollere arbeidet. Styringsretten følgjer av ulovfesta reglar.

Styringsretten er ikkje utan grenser. Denne retten må alltid tolkast i lys av lover, tariffavtalar og individuelle arbeidsavtalar.



RT-2008-856 Tipsdelingsdommen

Leiinga ved Theatercaféen i Oslo ville på bakgrunn av styringsretten sin endre tipssystemet og påla servitørane å dele tips med kokkane. Tips var eit betydeleg tilskot til lønna og kunne for nokre servitørar komme opp i kr 150 000 per år. Pålegget om deling vart grunngitt med at det hadde utvikla seg eit dårleg psykososialt arbeidsmiljø mellom servitørane, hovmeistrane, kokkane og kjøkkenpersonalet elles. Kokkane hevda at kjøkkenpersonalet måtte få påskjøning for det betydelege bidraget dei gav til den totale opplevinga gjestene fekk. Høgsterett la vekt på at dei individuelle arbeidsavtalane servitørane hadde, ikkje inneheldt noko om retten til tips. Det var heller ikkje grunnlag i lov eller tariffavtale for at servitørane skulle behalde all tips. Leiinga hadde styringsrett til å bestemme at tips skulle delast.

Lønnsplikta til arbeidsgivaren

Arbeidsgivaren har plikt til å utbetale rett lønn, til rett tid og på rett måte, jf. aml. § 14-15. Kor mykje lønn som skal utbetalast, følgjer av tariffavtale eller av den individuelle arbeidsavtalen. Plikta omfattar også utbetaling av lønn ved sjukdom, permisjonar osv. i den grad dette følgjer av lover eller tariffavtale.

Arbeidsgivaren kan berre gjere lovbestemte trekk i lønna, til dømes skattetrekk, jf. aml. § 14-15(2) bokstav a. Eit praktisk viktig spørsmål er om arbeidsgivaren kan trekkje for skade eller tap som arbeidstakaren har påført verksemda i samband med arbeidet. Slikt trekk er berre lovleg når skaden er gjort forsettleg eller grovt aktaust, sjå aml. § 14-15(2) bokstav e.

Rett og plikt for arbeidstakaren

Arbeidsplikt

Som arbeidstakar har du først og fremst arbeidsplikt ut frå det som står i arbeidsavtalen, og rett til lønn for det arbeidet du gjer.

Du pliktar å gjere arbeidet i normalt tempo, til rett tid og etter beste evne.

Kva for arbeidsoppgåver du skal gjere, følgjer av den individuelle arbeidsavtalen din og ei tolking av han. Du har rett til ein skriftleg arbeidsavtale i medhald av aml. §§ 14-5 og 14-6. Er avtalen at du skal vere vaktmeister på ein skole, skal du utføre det arbeidet som vaktmeistrar vanlegvis gjer, men du har ikkje plikt til å ta vikartimar for sjuke lærarar.

Arbeidsplikta følgjer også av ei rekkje lover og reglar. Du har til dømes plikt til å bidra til at HMS-tiltak blir gjennomførte, sjå aml. §§ 2-3 og 2-4. Brot på arbeidsplikta kan føre til oppseiing eller avskjed. Det kjem vi snart attende til.

Arbeidstid Arbeidstida er den tida du står til disposisjon for arbeidsgivaren. Dei ytre rammene for arbeidstida er regulert i aml. kapittel 10. Lova skil mellom alminneleg arbeidstid og overtid.

Alminneleg arbeidstid Alminneleg arbeidstid skal som hovudregel ikkje vere lengre enn ni timar i døgnet og førti timar i veka, jf. aml. § 10-4(1). Det kan avtalast kortare tid i tariffavtale eller i individuell arbeidsavtale.

Overtid Overtidsarbeid er arbeid som blir gjort utover alminneleg arbeidstid, jf. aml. § 10-6. Overtid skal ikkje nyttast som ei fast ordning, berre når det ligg føre eit særleg og tidsavgrensa behov, til dømes når ein lege må ta eit ekstra skift på grunn av sjukefråvær, eller når ei forretning må rydde kjellaren i samband med flaumskade. Det er likevel fastsett grenser for kor mykje overtid du kan ha i løpet av bestemte periodar,

Arbeidsplikta er ikkje så omfattande at du kan påleggjast urimeleg mykje å gjere. Det ville vere i strid med den plikta arbeidsgivaren har til å sørge for eit forsvarleg psykososialt arbeidsmiljø, og i strid med reglane om lovleg arbeidstid.



sjå aml. § 10-6(4)–(9). Du kan normalt ikkje nekte å jobbe overtid innanfor dei rammene lova set, men du kan bli friteken på grunnlag av helsemessige eller vektige sosiale grunnar, sjå § 10-6(10). For barn og ungdom kan reglane i aml. kapittel 11 vere til hinder for å påleggje dei overtid.

Lojalitetsplikt Som arbeidstakar har du lojalitetsplikt overfor arbeidsgivaren. Du har plikt til å vareta interessene til bedrifta. Kritikkkverdige forhold bør du ta opp med leiinga, men i nokre tilfelle er det nødvendig å varsle andre om kritikkkverdige forhold. I slike tilfelle er du som varslar, beskytta av aml. §§ 2-4 og 2-5.

Teieplikt Du har også som arbeidstakar teieplikt om forhold som det er naturleg at bedrifta held skjult. Det ville vere illojalt å fortelje andre verksemdar om tekniske innretningar, produksjonsmetodar og drifts- og forretningsforhold dersom dette er viktig for konkurransesituasjonen til bedrifta.

TEST DEG SJØLV

1. Kva for plikter har arbeidsgivaren når det gjeld arbeidsmiljøet?
2. Kva meiner vi med styringsretten til ein arbeidsgivar?
3. Kva meiner vi med lønnsplikta til ein arbeidsgivar?
4. Kva meiner vi med arbeidsplikta til ein arbeidstakar?
5. Kva meiner vi med alminneleg arbeidstid?
6. Kva er overtid, og kor mykje er ein arbeidstakar pliktig til å jobbe overtid?
7. Kva meiner vi med lojalitetsplikta til ein arbeidstakar?
8. I kor stor grad har ein arbeidstakar varslingsrett om kritikkkverdige forhold på arbeidsplassen?

4.2.2 Utlysing av stilling, tilsetjing osv.

Ein tilsetjingsprosess startar som regel med utlysing av stillinga, anten internt i bedrifta eller i media. Dersom du søker stillinga, kan du bli kalla inn til intervju. Arbeidsgivaren vil eventuelt tilsetje deg i stillinga ut frå opplysningane i jobbsøknaden, intervjuet og innhenting av andre opplysningar om deg. I heile denne prosessen gjeld likestillings- og diskrimineringslova og arbeidsmiljølova.

Utlysing av stilling

Det følger av aml. § 13-1(4) at likestillings- og diskrimineringslova gjeld i arbeidsforhold for dei diskrimineringsgrunnlaga som er nemnde. I tillegg bestemmer § 13-1(1) at diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon eller alder er forboden.

Arbeidsmiljølova § 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.

Reglane får konsekvensar for formuleringar og lovleg innhald i stillingsannonser. Annonsen må ikkje innehalde opplysningar som er i strid med reglane om diskrimineringsvern. Det er derfor forbode å lyse ei stilling ledig berre for menn når også kvinner bør kunne søkje på jobben. Det vil også vere forbode å stille unødvendige krav til språk eller andre kvalifikasjonar dersom dette verkar indirekte diskriminerande.

Unntak frå diskrimineringsforbodet

Forskjellsbehandling som har eit sakleg formål, kan vere lovleg etter aml. § 13-3.

Aldersdiskriminering i strid med aml. § 13-1 er ikkje uvanleg. Eit finansføretak søkte i april 2015 etter personar som skulle drive analyse av selskap:

FINANSANALYTIKAR

Ønskt alder 27 – 32 år

Likestillings- og diskrimineringsombodet vart gjort merksam på saka. Arbeidsgivaren vart kontakta av ombodet, og alderskravet vart fjerna.



Ein stillingsannonse med eit slikt oppslag fekk Likestillings- og diskrimineringsombodet til å sjå raudt. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2012-1623 vart annonsen erklært for lovstridig. Det er i strid med diskrimineringsforbodet i likestillingslova § 5, jf. § 17, å lyse ut stillingar som gir inntrykk av at arbeidsgivaren reknar med eller føretrekkjer det eine kjønnet, når det ikkje ligg føre grunnar som gjer dette lovleg etter likestillingslova § 6.

Mange saker løyser seg raskt når annonsøren får vite at ombodet karakteriserer annonsen som ulovleg.

Kjønnsdiskriminering og aldersdiskriminering i stillingsannonser er eit utbreidd problem. Andre former for diskriminering i stillingsannonser ser det ut til å vere lite av.

Tilsetjing Utlysing av stilling er éin ting, tilsetjing noko anna. Ein arbeidsgivar kan i utgangspunktet tilsetje kven han vil i den utlyste stillinga, men handlefridommen er likevel avgrensa av likestillings- og diskrimineringslova. Ingen kan tvinge arbeidsgivaren til å tilsetje bestemte personar, men har det vore diskriminering på dei grunnlaga som er forbodne, kan arbeidsgivaren saksøkjast med krav om erstatning og oppreisning.

Innkalling til intervju Likestillings- og diskrimineringslova gjeld når arbeidsgivaren vel kven av søkerane som skal kallast inn til intervju. Desse sakene frå Likestilling- og diskrimineringsnemnda illustrerer problemet:



LDN-2015-35 Glasmeisteravgjerda

Bedrifta B lyste ledig ei stilling som fagarbeidar i glasfaget. A, som var 52 år gammal og ikkje etnisk norsk, søkte på stillinga. A var uvanleg godt kvalifisert. Han hadde fagbrev som glasmeister/blyglasmeister og over 20 års erfaring. Han hadde også drive eiga verksemd i faget. Dessutan hadde han fagbrev i elektromekanikk og lang erfaring med mekaniske og elektriske service- og monteringsoppdrag. A vart ikkje kalla inn til intervju.

Saka vart til slutt behandla av Likestillings- og diskrimineringsnemnda. B valde å ikkje uttale seg om saka, verken til ombodet eller nemnda. I medhald av bevisbyrderregelen LDL § 37 og aml. § 13-8 hadde A sannsynleggjort at det hadde vore diskriminering på grunn av alder og etnisitet. Arbeidsgivaren har da bevisbyrda for at ulovleg diskriminering likevel ikkje har skjedd. Sidan B valde å ikkje uttale seg i saka, konkluderte nemnda med at B hadde diskriminert A på grunn av alder og etnisitet / nasjonalt opphav i strid med forboda i aml. § 13-1 og diskrimineringslova om etnisitet § 6.



LDN-2015-48 Hørselsavgjerda

Bedrifta A lyste ledig ei stilling som mellom anna omfatta arbeid i butikk og ansvar for reklamasjonar og garantisaker mot produsenten. B søkte stillinga og vart kalla inn til intervju. I ein e-post frå A etter intervjuet fekk ho beskjed om at ho hadde gått vidare til andre intervjurunde. A sjekka referansane og fekk opplyst at B hadde nedsett høyrse, noko som B verken hadde opplyst om i søknaden eller i det første intervjuet. B vart ikkje kalla inn til andre intervjurunde. Grunngevinga var at nedsett høyrse ville føre til for store utfordringar i kontakten med kundar.

LDN kom til at B vart forskjellsbehandla på grunn av nedsett funksjons-evne, jf. likestillings- og diskrimineringslova § 6 og AML § 13-1(4). Spørsmålet var om forskjellsbehandlinga likevel var lovleg etter LDL § 6 og AML § 13-3. At det skal vere lovleg, krev at forskjellsbehandlinga er sakleg, nødvendig og ikkje uforholdsmessig inngripande overfor B.

LDN meinte det var sakleg å leggje vekt på den nedsette evna hos søkjaren til å kommunisere i ei stilling der kundekontakt er sentralt. Firmaet hadde ikkje vurdert om forskjellsbehandlinga var nødvendig når tilrettelegging ikkje var nærmare vurdert, jf. § 26. Konklusjonen vart derfor at A hadde diskriminert i strid med LDL § 6.



Tilsetjingsprosessen startar med jobbsøknad og eventuelt jobbintervju.

Lovleg forskjellsbehandling krev som kjent at tre vilkår er oppfylte:

Lovleg forskjellsbehandling

Forskjellsbehandlinga må ha eit sakleg formål, ho må vere nødvendig og rimeleg. I glasmeistersaka var ingen av vilkåra oppfylte. Arbeidsgivaren dokumenterte ingen gode grunnar for diskrimineringa. I høyringssaka meinte nemnda at det var sakleg å leggje vekt på at søkjaren hadde nedsett høyrsel fordi dette kunne gi redusert evne til å kommunisere med kundane. Nemnda meinte likevel at nødvendighetsvilkåret ikkje var oppfylt.

Sakene illustrerer også kor makteslaus Likestillings- og diskrimineringsnemnda er. Klagarane har berre oppnådd å få vite korleis nemnda oppfattar saka. Dersom dei ønskjer erstatning og oppreising, må dei føre saka inn for domstolane der ho vil få ei fullstendig ny behandling. Domstolane er ikkje bundne av LDNs syn på saka.

Gjennomføring av intervju

Hovudregelen er forbod mot diskriminering på grunnlag av alder, politisk syn, kjønn, etnisitet osv., men er det lov å spørje om noko av dette under jobbintervjuet? For å motverke diskriminering er det i medhald av aml. § 13-4 forbode å be om enkelte opplysningar i utlysinga eller på annan måte. Det siste omfattar mellom anna jobbintervjuet.

Arbeidsmiljølova § 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 opplysningar 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 opplysningar på annen måte.
- (2) Forbudet i første ledd gjelder ikke hvis innhenting av opplysningar om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er grunnlagt i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakarens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysningar vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.
- (3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysningar som angitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 30.

Tenk deg at du er på jobbintervju, og at du mellom anna blir stilt desse spørsmåla:

- Kor gammal er du?
- Har du barn?
- Har du planar om å få fleire barn?
- Er du muslim?
- Er du lesbisk?
- Røykjer du?
- Går du Birkebeineren?

Sjølv om alder kan vere eit diskrimineringsgrunnlag, er det ikkje forbode å stille spørsmål om alder. Likestillings- og diskrimineringslova § 30 har ikkje eit slikt forbod.

Det er ikkje forbode å spørje om du har barn, sjølv om slike opplysningar om ein ung, kvinneleg søkjar er eigna til å påverke avgjerda arbeidsgivaren skal ta. Det er derimot forbode å spørje om du planlegg å få barn i framtida. Det er også forbode å spørje om du er gravid, jf. LDL § 30 bokstav a.

Det er forbode å spørje om oppfatninga di av religiøse spørsmål, jf. LDL § 30 bokstav a. Det er derfor ulovleg å spørje om du er muslim, kristen, humanetikar eller heidning.

Det er forbode å spørje om den seksuelle orienteringa di, jf. diskrimineringslova om seksuell orientering, jf. LDL § 30 bokstav a. Det er derfor ikkje tillate å spørje om du er homofil eller heterofil.

Det er truleg ikkje forbode å spørje om du røykjer eller deltek i Birkebeiberen. Likestillings- og diskrimineringslova § 30 forbyr ikkje forskjellsbehandling på grunnlag av helse og haldning til idrett, såframt at det ikkje dreier seg om forskjellsbehandling på grunn av funksjonsevne. Spørsmålet kan kanskje vere i strid med arbeidsmiljølova § 9-3 som forbyr innhenting av andre helseopplysningar enn dei som er nødvendige for å utføre dei arbeidsoppgåvene som ligg til stillinga. «Helseopplysningar» i denne paragrafen skal visstnok berre omfatte opplysningar som er registrerte hos helsevesenet. Opplysningar om røyking eller deltaking i Birkebeiberen går ein ut frå ikkje er helseopplysningar slik det er meint i paragrafen.

Former for tilsetjing

Arbeidsmiljølova opererer med desse formene for tilsetjingar:

- Fast tilsetjing
- Fast tilsetjing med prøvetid
- Mellombels tilsetjing

Fast tilsetjing er hovudregelen, det følgjer av aml. § 14-9(1). Som fast tilsett har du eit betydeleg vern mot usakleg oppseiing.

Fast tilsetjing med prøvetid gir deg og arbeidsgivaren ein periode på inntil seks månader for å finne ut om du passar til jobben. Personar som er tilsette på prøve, har eit betydeleg vern mot usakleg oppseiing i prøveperioden, sjølv om vernet ikkje er like sterkt som for andre fast tilsette. Vi kjem snart attende til vilkåra for å kunne seie opp eller gi personar i faste stillingar avskjed.

Mellombels tilsetjing er tilsetjing i mellombelse jobbar. For å vere lovleg må slik tilsetjing fylle eitt av vilkåra i aml. § 14-9(1):

Arbeidsmiljølova § 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, idrettstrenere, 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 medhald av § 14-9(1) bokstav a–e lovlege når arbeidet er av mellombels karakter, eller tilsetjinga av andre grunnar er meint å vere mellombels. Tilsetjing i vikariat, praksisarbeid som lærling eller jobb som fotballspelar er døme der det er behov for mellombelse arbeidsavtalar.

Mellombelse arbeidsavtalar blir avvikla når perioden er over. Det er derfor ikkje nødvendig med særskild oppseiing med dei krava som er sette for gyldige oppseiingar.

Tolvånersregelen

Det er også lovleg med mellombels tilsetjing i ein periode på inntil tolv månader, jf. § 14-9(1) bokstav f. Dette er ein generell regel der arbeidsgivaren ikkje treng å dokumentere behovet for det mellombelse arbeidet. Regelen kom inn i lova frå 1. juli 2015. Hensikta var å gjere det meir freistande for arbeidsgivarane å opprette jobbar og var av den grunn

meint som eit tiltak mot arbeidsløyse, særleg blant unge arbeidssøkjjarar. Denne regelen er svært omstridd. Mellom anna av den grunn vart det fastsett avgrensingar i kor stor del av arbeidsstokken som ein arbeidsgivar kan ha på mellombels tilsetjing.

Krav på skriftleg arbeidsavtale

Du har krav på skriftleg arbeidsavtale, jf. § 14-5. Krav til innhaldet i arbeidsavtalen er sett inn i § 14-6.

Arbeidsavtalen nedanfor tilfredsstillar minimumskrava til innhald. Sjekk i lovsamlinga om det stemmer!

§ 14-6 (1) b

§ 14-6 (1) a → **LILLEVIK KYLLINGFARM AS**
 Org.nr.9687101A4
 1407 Lillevik
 Til
 Lise Holm
 Lillevik

ARBEIDSAVTALE

§ 14-6 (1) c → Lillevik Kyllingfarm AS, Lillevik, tilset deg som kjønnssorterer i full stilling med tiltreding 01.09.2017.

§ 14-6 (1) d →

§ 14-6 (1) h → Den gjensidige oppseiingsfristen er to kalendermånader.

§ 14-6 (1) i → Lønna er fastsett til kr 20 000 per månad. Overtid blir lønt med 50 % tillegg.

§ 14-6 (1) j → Normal arbeidstid er frå måndag til fredag kl. 0800 til kl. 1530. Arbeidstid ut over det er overtid.

§ 14-6 (1) k → Tid til matpausar inngår i arbeidstida. Utover dette er det 5 minutt kvilepause for kvar time.

§ 14-6 (1) g → Ferie og feriepengar blir rekna ut etter reglane i ferielova.

Lillevik, 24.08.2017

Peder Ås
 For Lillevik Kyllingsfarm AS
 Peder Ås
 Personalsjef

Lise Holm
 Lise Holm

Ein arbeidsavtale skal skrivast ut i to eksemplar, eitt til kvar av partane. Arbeidstakaren skal ha originalen.

TEST DEG SJØLV

1. I kor stor grad kan ei stilling lysast ledig berre for menn?
2. I kor stor grad kan ei stilling lysast ledig for personar over eller under ein bestemt alder?
3. Kva kan vere ulovleg diskriminering når arbeidsgivaren kallar inn søkjarar til jobbintervju?
4. Kva er tillate og kva er forbode når arbeidsgivaren stiller spørsmål under eit jobbintervju?
5. Kva for tilsetjingsformer opererer arbeidsmiljølova med?
6. I kor stor grad kan arbeidssøkjarar tilsetjast i mellombelse stillingar?
7. Kva krav stiller arbeidsmiljølova til ein arbeidsavtale?

ØVINGAR

4.2.1

Du har søkt ei stilling som ekspeditør i ei klesforretning og blir kalla inn til jobbintervju. Under intervjuet får du mellom anna desse spørsmåla:

1. Kor gammal er du?
2. Er du norsk statsborgar?
3. Er du gift, eller lever du i sambuarskap?
4. Kor stort fråvær hadde du ved siste terminoppgjer på skolen?
5. Røykjer du?
6. Har du eller har du hatt ei eller anna form for kjønnsjukdom?
7. Er du hivsmitta?
8. Kva politisk parti røystar du på?
9. Kva vil du svare dersom fagforeininga ønskjer at du blir medlem?
10. Er foreldra dine norske?
11. Har du nokon gong røykt hasj?
12. Har du nokon gong fått psykiatrisk behandling?
13. Har du nokon gong vore innlagd på psykiatrisk sjukehus?
14. Har du nokon gong vore innlagd på sjukehus?
15. Joggar du, eller mosjonerer du på andre måtar jamleg?
16. Er du gravid?
17. Trur du på Gud?

Vurder kvart spørsmål og avgjer om det er lovleg eller ulovleg. Du skal grunngi avgjerdene dine.

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 lovleg? Drøft spørsmålet med tanke på hovudregel og unntaksreglar.

4.2.3

Vurder kva som kan vere ulovleg i denne annonsen.

DEN NORSKE KYRKJA

NIDAROSDOMENS GUTEKOR

Søker ny leiar av gutekoret

Søkjaren må ha lang erfaring i korleining og god songstemme.
Søkjaren må vere medlem av Den norske kyrkja (Folkekyrkja).
Mannlege søkjarar under 45 år vil bli føretrekte.

(Annonseren er konstruert, men er basert på ei verkeleg utlysning)

4.2.4

Kautokeino kommune lyste ledig ei stilling som prosjektleiar. Oppgåvene var ulike former for prosjektleiing og byggjeleiing for bygningane og dei tekniske innretningane kommunen eigde. Prosjektleiaren skulle vere leiar av ei intern gruppe der alle var sivilingeniørar. Det vart i søknaden stilt krav til god samisk munnleg og skriftleg framstillingsevne.

A og B søkte stillinga. A var 62 år gammal med lang erfaring i prosjektleiing. Han var vesentleg betre fagleg kvalifisert enn den 38 år gamle B. Begge var sivilingeniørar, men A kunne verken snakke eller skrive samisk. B meistra samisk flytande, skriftleg og munnleg.

Kommunen er ein av ti kommunar som ifølgje samelova høyrer til det samiske forvaltningsområdet. Dei ti kommunane er forplikta til å leggje til

rette for at innbyggjarane kan kommunisere med kommunen på både norsk og samisk.

B fekk stillinga. A reiste søksmål mot kommunen med krav om erstatning og oppreising på grunn av diskriminering. Han meinte seg diskriminert på grunnlag av etnisitet og alder.

Drøft om A vart diskriminert ved tilsetjinga, og om forskjellsbehandlinga kan vere lovleg sett i lys av saklegheitsvilkåret, nødvendigheitsvilkåret og kravet til forholdsmessigheit.

*Saka byggjer på ein dom i Indre Finnmark tingrett
(Sis-Finnmárkku diggegoddì) 1.3.2016.*

4.2.5

Du har søkt ei stilling som rekneskapsmedarbeidar i eit transportfirma. Bedrifta har mellom anna skrive i utlysinga at personar med førarkort for lastebil vil bli føretrekte. Du har ikkje slikt førarkort, mellom anna fordi du har svekt syn.

Er kravet til førarkort ulovleg diskriminering? Grunngi svaret.

4.2.6

Finn stillingsannonsar på finn.no eller andre stader som kan vere i strid med ei eller fleire lover mot diskriminering. Grunngi funna dine.

4.2.3 Oppseiing

På film og TV ser du ofte at nokre «får sparken» frå jobben og må fråtre med ein gong. Slikt er ikkje vanleg i norsk næringsliv. Er du først tilsett i ein jobb, er du beskytta mot usakleg oppseiing. Arbeidsmiljølova har eit omfattande regelverk med krav til drøfting, oppseiingsfristar, formreglar og krav til saklege grunner for oppseiinga.

Kva er ei oppseiing?

Oppseiing av eit arbeidsforhold betyr at ein av partane hevar arbeidsavtalen med at arbeidstakaren fråtrer etter ein avtalt eller lovbestemt oppseiingsfrist. Som arbeidstakar kan du seie opp avtalen utan grunngiving, men arbeidsgivaren må ha sakleg grunn. Kva som er sakleg grunn, går fram av lova. Det kjem vi snart attende til.

Endringsoppseiing

Dersom arbeidsgivaren endrar oppgåvene som høyrer til stillinga, så mykje at ho mister «grunnpreget» sitt, er det i verkelegheita ei oppseiing av den opphavlege stillinga. Det er kalla *endringsoppseiing*. Du kan som



Ein arbeidsgivar som «sparkar» ein av dei tilsette på denne måten, gjer seg skuldig i kroppskrenking som kan straffast etter straffelova § 271. Han gjer seg også skuldig i brot på ei rekkje reglar i arbeidsmiljølova som stiller krav til forma, overleveringsmåten og innhaldet i oppseiinga.

arbeidstakar bli beordra til ein annan arbeidsstad, du kan få andre arbeidsoppgåver, mindre myndigheit og lågare lønn. Spørsmålet om det ligg føre endringsoppseiing, må vurderast mot styringsretten arbeidsgivaren har, og formuleringane i arbeidsavtalen. Er du tilsett som lærar for å undervise i matematikk, kan det vere ei endringsoppseiing å bli beordra til å undervise i fysikk. Det er ikkje endringsoppseiing dersom arbeidsavtalen seier at du skal undervise i realfag.

Dersom det først blir konstatert at det ligg føre ei endringsoppseiing, gjeld alle dei reglane som elles gjeld for vanleg oppseiing, sjå RT-2003-1702 Flykapteindommen, s. 226

Førehandsdrøfting

Arbeidsmiljølova § 15-1 stiller krav til *førehandsdrøfting* før arbeidsgivaren seier deg opp. Ei oppseiing blir ikkje ugyldig dersom førehandsdrøfting ikkje er gjennomført, men det vil tale sterkt i disfavør av arbeidsgivaren at han ikkje har følgd spelereglane dersom du går til søksmål for å imøtegå lovlegheita ved oppseiinga. Manglande førehandsdrøfting kan til dømes tyde på at arbeidsgivaren ikkje har prøvd å finne anna høveleg arbeid til den som skal seiast opp, og det kan få retten til å stemple oppseiinga som usakleg. Det kjem vi snart attende til.

Oppseiingsfristar

Oppseiingsfristane står i aml. § 15-3.

Hovudregelen er ein gjensidig frist på ein månad. Fristen aukar med kor mange år ein har vore tilsett, og med alderen. Tabellen på neste side viser fristane i § 15-3.

År som tilsett	Alder	Oppseiingsfrist, 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

Merk at fristen skal reknast frå den første dagen i månaden etter at oppseiinga skjedde, jf. § 15-3(4). Blir du oppsagd den første dagen i ein måned, blir fristen i praksis ein måned lengre enn det som er vist i tabellen.

Formkrav Formkrava til ei oppseiing går fram av aml. § 15-4. Ho skal vere skriftleg, og frå arbeidsgivaren skal ho leverast til arbeidstakaren personleg eller sendast i rekommandert brev. I tillegg skal oppseiinga frå arbeidsgivaren ha eit lovbestemt innhald.

Arbeidsmiljølova § 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 frem** 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 grunnlagt i virksomhetens forhold, skal den også inneholde **opplysninger om fortrinnsrett** etter § 14-2.
- (3) Hvis arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de **omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen**. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

Oppseiinga nedanfor er i samsvar med krava i aml. § 15-4. Sjekk detaljane i oppseiinga mot dei lovbestemte krava i arbeidsmiljølova.

§ 15-4 (2) →
Oppseiinga frå arbeidsgivaren skal overleverast personleg eller sendast i rekommandert brev.

§ 15-4 (1) →
Oppseiinga skal vere skriftleg.

§ 15-4 (2) →
Lovbestemt innhald med opplysningar om rettar osv.

Rekommandert brev

Til
Peder Ås
2001 Lillevik

OPPSEIING

Du blir med dette oppsagd frå stillinga di som sjåfør i Stordrift Fabrikkar AS i Lillevik på grunn av driftsinnskrenkingar. Siste arbeidsdag blir fredag 29. juni 2017.

Dersom du meiner at oppseiinga ikkje er lovleg, har du rett til å krevje forhandling med arbeidsgivaren. Du må i så fall underrette Stordrift Fabrikkar AS skriftleg om det innan to veker frå du tok imot denne oppseiinga. Til di orientering legg vi ved ein kopi av arbeidsmiljølova kapittel 15, 16 og 17 som ein del av oppseiinga. Vi vil særleg be deg studere § 15-4, § 15-7, § 15-11 og kapittel 17.

Dersom forhandlingane ikkje løyser tvisten, eller dersom forhandlingar ikkje er haldne, kan du reise søksmål mot arbeidsgivaren, men det må gjerast innan åtte veker frå forhandlingane blir avslutta eller frå oppseiinga fann stad. Dersom du berre krev erstatning og ikkje innsetjing i stillinga att, er søksmålsfristen seks månader frå da forhandlingane vart avslutta.

Dersom du reiser søksmål, har du likevel rett til å halde fram i stillinga til det ligg føre ein rettskraftig dom i favør av arbeidsgivaren. Føresetnaden er at søksmålet blir reist innan fristen på åtte veker og innan oppseiingsfristen. Den same retten til å halde fram i stillinga gjeld om du underrettar arbeidsgivaren skriftleg innan fristen på åtte veker om at søksmål blir reist.

Rett saksøkt ved eventuelt søksmål er Stordrift Fabrikkar AS ved styreleiar Marte Kirkerud.

Med helsing
Stordrift Fabrikker AS

Lillevik 15.05.2017

Marte Kirkerud

Styreleiar

Kopi: Arbeidsmiljølova kap. 15, 16, 17

Vernet mot usakleg oppseiing

Det generelle vernet mot usakleg oppseiing står i ein av dei mest kjende reglane i arbeidsmiljølova, § 15-7.

Arbeidsmiljølova § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse (utdrag)

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig grunnlagt i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.
- (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig grunnlagt hvis 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 regelen nemner tre kategoriar av saklege oppseiingsgrunnar: forhold som gjeld arbeidstakaren, arbeidsgivaren eller verksemda.

Forhold hos arbeidstakaren

Som arbeidstakar har du inngått ein arbeidsavtale som gir deg rettar, men også plikter. Forsømmer du pliktene dine etter avtalen, kan du i prinsippet bli oppsagd. Oppseiing er likevel ikkje så enkelt for arbeidsgivaren som det høyrer ut. Påståtte pliktbrøt må vurderast mot den tilrettelegginga og opplæringa du har fått. I mange tilfelle kan det ikkje bli konstatert pliktbrøt før du har fått varsel om å skjerpe deg og høve til å gjere jobben betre.

Nokre typetilfelle frå rettspraksis illustrerer kva som skal til for å bli oppsagd på grunn av forhold hos arbeidstakaren.

Tjuveri, underslag

Ein arbeidstakar som stel frå arbeidsgivaren, kan seiast opp utan varsel og utan at det blir gitt høve til å forbetre seg. Desse døma frå rettspraksis taler eit tydeleg språk:



NAD-1981-135 Økonomisk mislighald

A hadde på firmaet si rekning fylt bensin, betalt reparasjonar og kjøpt varer til privat bruk. Avskjed.

**RG-1991-811**

A hadde ikkje slått inn tre mottekne beløp på kassa. Avskjed.

Eit tjuveri kan likevel vere så bagatellmessig at oppseiing eller avskjed er ein urimeleg streng reaksjon. Det var Høgsteretts oppfatning i denne saka om klutar og gummihanskar:

**RT-1999-184 Støvklutdommen**

A hadde teke med seg nokre støvklutar og gummihanskar frå jobben. Det var for bagatellmessig. A fikk behalde jobben.

Brot på lojalitetsplikt

Avsløring av bedriftshemmelegheiter er lojalitetsbrot som gir grunn til oppseiing.

Er det kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, må du ta dette opp med leiinga. Det følgjer av aml. § 2-4 at du har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, men framgangsmåten må vere forsvarleg, sjå § 2-4(2). Det kan vere illojalt å varsle til media utan at du først har teke saka opp internt.

Det er også lojalitetsbrot å ikkje følgje pålagde arbeidsrutinar, til dømes sikkerheitsinstruksar.

**RT-2003-1702 Flykapteindommen**

Ein flykaptein braut ofte sikkerheitsinstruksen. Han vart oppsagd fordi selskapet ikkje kunne vere trygg på at han etterlevde dei fastsette krava til sikkerheit. Oppseiinga var ei endringsoppseiing der kapteinen vart degradert til styrmann. Han kunne ikkje lenger ha kommando over flygingar, det vart fjerna striper frå uniforma, og lønna vart vesentleg redusert.

Fråvær

Å komme for seint stadig vekk på jobben kan føre til oppseiing, men det krevst varsling og oppfølging over tid slik at arbeidstakaren får ei klar forståing av konsekvensane dersom forseintkomminga held fram som før.

Fråvær på grunn av soning av fengselsstraff kan gi grunnlag for oppseiing.



RT-1992-1482 Soningsdommen

A vart lovleg oppsagd fordi han sona ein to månaders straffedom. Retten uttalte: «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».

Dei same vurderingane gjeld for ein arbeidstakar som ikkje kan utføre jobben fordi han eller ho mister bevilling, lisens eller førarkort. Advokaten på det juridiske kontoret i bedrifta mister til dømes advokatbevillinga, eller flygaren eller yrkessjåføren får inndrege førarkortet sitt på grunn av promillekøyning.

Fråvær på grunn av sjukdom eller ulykke gir ikkje grunnlag for oppseiing dei første tolv månadene, jf. aml. § 15-8. Du er også verna mot oppseiing ved svangerskap og i ein lovbestemt permisjonsperiode etter fødselen, jf. § 15-9. Oppseiingsvernet gjeld også når årsaka til fråværet er militærteneste, sjå § 15-10.

Svik i arbeidsprestasjon

Ein misnøgd arbeidsgivar kan ikkje seie deg opp for å finne ein annan som kan gjere jobben betre. Han må godta at arbeidsresultatet er under gjennomsnittet, berre du gjer så godt du kan. Likevel er det ei grense for kva arbeidsgivaren må akseptere. I rettspraksis og teori har det vorte kravd at arbeidsprestasjonen må liggje klart under det ein normalt kunne rekne med, før svikten kan føre til oppseiing. Formuleringar som «markert dugleikssvikt» er også nytta. Årsaka til svikten må ikkje vere mangel på opplæring eller dårlege maskinar.

Desse dommane blir rekna for sentrale og viktige for å illustrere kvar grensa går:



RG-1956-281 Fargardommen

Bedrifta meinte at ho mista kundar på grunn av dårleg kvalitet på det arbeidet fargaren gjorde (farging av skinn). Han fekk beskjed om at han ville bli oppsagd, men kunne halde fram inntil bedrifta greidde å skaffe ein betre fargar. Høgsterett meinte det ville føre til uhaldbare tilstandar i arbeidslivet dersom dei kunne seie opp folk kvar gong det var mogleg å skaffe nokon som gjorde jobben betre. Å gi arbeidsgivaren medhald ville gjere oppseiingsvernet illusorisk.



NAD-1988-1240 Manilladommen

A pussa rundstokkar som skulle nyttast i møblar. A hadde ikkje det nødvendige handlaget og dei nødvendige evnene som skulle til. Kvaliteten på arbeidet låg markert under det bedrifta kunne forvente. Stokkane han pussa, måtte som regel kasserast eller rettast av andre arbeidstakarar i seinare produksjonsledd. Oppseiinga var lovleg.

Oppseiing i eventuell prøvetid

Er du fast tilsett på prøve, er du verna mot oppseiing i prøveperioden etter § 15-6. Prøvetid kan ein avtale for ein periode på inntil seks månader, sjå § 15-6(3).

Oppseiing i prøvetida kan berre skje sakleg på tre grunnlag, jf. § 15-6(1): tilpassing til arbeidet, fagleg dugleik og pålitelegheit. Dette oppseiingsvernet blir ikkje rekna for å vere like sterkt som etter § 15-7.

I prøvetida kan du bli oppsagd dersom du ikkje i tide lærer deg dei oppgåvene som høyrer til jobben, trass i opplæring som har gitt deg reell sjansje til å få dei ferdigheitene som trengst. Arbeidsgivaren må kunne dokumentere at du er følgd opp og har fått tilbakemeldingar, og at du er varsla om fare for at prøvetida ikkje blir bestått.

**Oppseiing før
prøveperioden
går ut**

Oppseiing i prøveperioden må skje før prøveperioden går ut! Arbeidsgivaren kan ikkje ta evalueringa etterpå. Da er det for seint. Når prøvetida er over utan oppseiing, blir arbeidsforholdet automatisk fast med vanleg oppseiingsvern etter § 15-7.

Oppseiing av mellombels tilsette

For personar i mellombelse stillingar går arbeidsavtalen ut ved utløpet av avtaleperioden. Eit typisk døme på mellombels tilsetjing er tilsetting av profesjonelle fotballspelarar og trenarar. Er du tilsett i mellombels stilling som fotballspelar i Vålerenga Fotballklubb for ein periode på to år, er det slutt på arbeidsforholdet når perioden er over. Da er det ikkje behov for oppseiing.

Reglane i arbeidsmiljølova om slutt på arbeidsforhold gjeld likevel i avtaleperioden. Dersom du ikkje held arbeidsavtalen ved at du ikkje møter på trening, men går på pub, festar, drikk øl og går opp i vekt, kan du bli oppsagd etter aml. § 15-7.



Spelaren kan truleg seiast opp på grunn av forhold som gjeld arbeidstakaren sjølv, jf. aml. § 15-7(1), dersom vektauken kjem av mangelfull trening og ein livsstil i strid med tilsetjingsavtalen. Han kan neppe seiast opp fordi han ikkje skårar mål.

Forhold på arbeidsgiversida eller i verksemda

Oppseiinga kan ha med forhold på arbeidsgiversida å gjere. Mest praktisk er nedbemanning som følgje av driftsinnskrenking eller rasjonaliseringstiltak, jf. § 15-7(2).

Nedbemanning

Arbeidsgivaren kan avvikle stillingar dersom det kan gjere drifta meir rasjonell. Regelen stiller likevel strenge krav til saklegheita.

Anna høveleg arbeid

For det første er ikkje oppseiinga sakleg dersom det finst anna høveleg arbeid i bedrifta som arbeidstakaren kan få tilbod om. Ein må leite etter ei stilling som er mest mogleg lik den som forsvinn. Greier ein ikkje det, må arbeidsgivaren tilby det som er mogleg.

Behov arbeidsgivaren har, og ulemper for arbeidstakaren

For det andre er oppseiinga heller ikkje sakleg dersom det ikkje er gjort ei avveging mellom behovet bedrifta har, og ulempene for den arbeidstakaren det gjeld.

Dommen i RT-1966-393 Yven Papirfabrik er eit sentralt prejudikat i arbeidsretten og gav grunnlaget for aml. § 15-7(2). Rettspraksis illustrerer korleis regelen kan nyttast:



RT-1966-393 Yven Papirfabrik

A var ein tiltrudd funksjonær som var 48 år gammal og hadde vore i teneste i bedrifta i 28 år. Eigarane måtte etter Høgsteretts meining ha ei sterk forplikting til å prøve å unngå oppseiing ved å gi han ei anna stilling eller andre arbeidsoppgåver. Hadde bedrifta prøvd dette, ville A sannsynlegvis godteke lågare lønn og ei mindre ansvarsfull stilling. Høgsterett kom til at oppseiinga ikkje var sakleg grunnlagt i forhold i bedrifta. Dommen understrekar at bedrifta må anstrenge seg det ho kan for å finne anna høveleg arbeid, sjølv om dette kan føre til lågare lønn, lågare status eller ein annan stad å arbeide. Det er først når freistnadene ikkje lykkast, trass i at ein gjort sitt beste, at oppseiinga kan bli sakleg.



RT-1986-879 Fire kvinner

Ei bedrift fekk medhald i ei sak om oppseiing av fire kvinnelege arbeidstakarar. Ein såg bort frå ansiennitetsprinsippet ved at ei kvinne med litt mindre ansiennitet fekk behalde jobben fordi ho var eineførsørgjar for mindreårige barn. Det var sakleg å ta sosiale omsyn.



RT-2011-609 Flygardommen

Saka gjaldt om oppseiing av ti eldre flygarar var gyldig, og om det skjedde ulovleg aldersdiskriminering ved utveljinga av dei som vart oppsagde. Aldersdiskrimineringa hadde eit sakleg formål og var ikkje uforholdsmessig inngripande overfor dei som vart oppsagde, jf. arbeidsmiljølova § 13-3(2). Pilotane som vart ramma, hadde ei svært gunstig pensjonsordning. Yngre pilotar med lågare ansiennitet ville fått ei usikker økonomisk framtid i ein svak arbeidsmarknad. Det var derfor sakleg å ta sosiale omsyn heller enn å sjå på alder og ansiennitet.

Dommane viser at ansiennitet (kor mange år som tilsett) berre er eitt utgangspunkt når ein skal avgjere kven som får behalde jobben ved nedbemanningar. Behova bedrifta har, og sosiale omsyn i relasjon til andre tilsette skal det også leggjast vekt på. Det kan derfor vere sakleg å behalde yngre personar med spesiell kompetanse i staden for dei gamle.

Rett til å krevje forhandlingar

Dersom du blir oppsagd frå jobben din, har du etter aml. § 17-3 rett til å krevje forhandlingar dersom du meiner at oppseiinga er ulovleg. Kravet om forhandlingar må setjast fram innan to veker etter at du fekk

oppseiinga på den lovbestemte måten. Under forhandlingane kan du leggje fram argument som kan føre til at arbeidsgivaren trekkjer oppseiinga. Forhandlingar skal slutførast innan to veker, jf. § 17-3(5) med mindre det er semje om å halde fram.

Rett til å stå i stillinga ved søksmål

Du har rett til å stå i stillinga så lenge de forhandlar. Vel du å reise søksmål for å få prøvd om oppseiinga er lovleg, kan du også halde fram i stillinga, jf. § 15–11.

Arbeidsmiljølova § 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) Hvis 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 hvis 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, hvis søksmål reises innen fristene i § 17-4.

Retten til å stå i stillinga mens ein tvist om oppseiing blir ført i domstolane, er rekna som eit særst sterkt verkemiddel for deg som arbeidstakar. Dersom du reiser søksmål innan dei lovbestemte fristane, må arbeidsgivaren gi deg lønn og arbeidsoppgåver heilt til saka er rettskraftig avgjort. Det kan ta lang tid. Mange slike saker blir anka frå tingretten til lagmannsretten, og ein del saker hamnar i Høgsterett. Det kan derfor ta to–tre år å avgjere ein tvist om oppseiing.

Retten til å stå i stillinga gjeld ikkje dersom du blir oppsagd i ei eventuell prøvetid eller ved mellombels tilsetjing, jf. aml. § 15-11(3).

TEST DEG SJØLV

1. Kva meiner vi med oppseiing av ein arbeidsavtale?
2. Kva er ei endringsoppseiing?
3. Kvifor krev lova drøfting med arbeidsgivar før det blir teke avgjerd om oppseiing?
4. Kva fristar gjeld for oppseiing?
5. Kva formkrav gjeld ved oppseiing?
6. Kva kan vere sakleg grunn for oppseiing på grunn av forhold hos arbeidstakaren?
7. Kva kan vere sakleg grunn for oppseiing på grunn av forhold hos arbeidsgivaren?
8. I kor stor grad er ein person tilsett på prøve verna mot oppseiing?
9. Kan mellombels tilsette bli oppsagde i tilsetjingsperioden?
10. Kan ein oppsagd arbeidstakar krevje forhandlingar for å drøfte om oppseiinga er lovleg?
11. I kor stor grad kan ein oppsagd person halde fram i stillinga inntil det er avgjort om oppseiinga er lovleg?

ØVINGAR

4.2.7

Åse vart tilsett 1. august 2017 som kassepersonale i ei forretning. Ho vart kort tid etter lei av jobben og ønskte seg nye utfordringar. Den 30. november same året gjekk ho til sjefen og sa opp jobben. Ho stadfesta oppseiinga skriftleg dagen etter i ein e-post.

- a) Kor lang oppseiingstid har Åse?
- b) Kva for ein dag er Åses siste arbeidsdag?

4.2.8

Kari og Otto vart tilsette som ekspeditørar i ei forretning som selde herreklede, den 15.8.2016 med prøvetid i seks månader. Forretninga var ei av mange i ei kjede som heitte Dresskaren AS.

Nøyaktig sju månader etter tilsetjinga vart innsatsen deira vurdert på grunnlag av statistikk for heile kjeda. Kari hadde selt for 75 % og Otto for

33 % av gjennomsnittleg sal for ekspeditørane i kjeda. Leiinga sende derfor oppseiing til begge to. Oppseiinga vart grunnlagt med at prøvetida ikkje var bestått.

- Kor lang oppseiingstid har Kari og Otto, og når er eventuelt den siste arbeidsdagen deira?
- Korleis må oppseiinga vere overlevert, og kva må ho innehalde for å tilfredsstillе formkrava?
- Kva for eit rettsleg grunnlag kan leiinga bruke for oppseiinga?
- Kva kan Kari og Otto gjere dersom dei meiner at oppseiinga ikkje er lovleg?

4.2.9

Egil (52 år) var flykaptein i Ryanair AS der han hadde vore tilsett sidan 1.1.2010. Ein dag tok han med seg seks flasker brennevin og ei kasse med raudvin utan å deklare varen i toll. Smuglinga vart oppdaga, og kapteinen vart oppsagd 1.8.2016 på grunn av smuglinga.

- Kva er det rettslege grunnlaget for oppseiinga?
- Kor lang er oppseiingstida, og kva for ein dato er siste arbeidsdag?
- Bør han få halde fram i stillinga dersom han går til søksmål mot leiinga for oppseiinga?

4.2.10

Line Sæter (50 år) har vore tilsett i ei bedrift i 12 år. Bedrifta må innskrenke drifta på grunn av svikt i salet. Line får munnleg beskjed om oppseiing 15. mars 2017 og at ho må fråtre stillinga 15. april 2017. Tre andre tilsette, som alle er menn i alderen 30–40 år og med ansiennitet frå 3 til 8 år, får behalde stillingane sine.

- Tilfredsstiller oppseiinga krava i lova til form, overlevering og innhald?
- Vurder om oppseiinga er sakleg.

4.2.11

Arne var trenar i fotballklubben Odin. Han vart mellombels tilsett 1.7.2015 for ein periode på to år. Det vart ikkje avtalt noko om oppseiing i avtaleperioden.

Resultata lét vente på seg, og klubbeigarane sa opp trenaren allereie 15.5.2016.

- Er det lovleg å tilsetje ein fotballtrenar i mellombels stilling for to år?
- Er det lov å seie han opp før toårsperioden har gått ut?
- Kva for krav er sette til lovleg oppseiing i avtaleperioden?
- Kva for rettar har trenaren når han tek imot oppseiinga?

4.2.12

Grete Hansen vart tilsett som tømrrar i entreprenørfirmaet Planbygg AS. Grete budde i Enebakk der firmaet hadde hovudkontoret sitt. Grete gav som småbarnsmor uttrykk for at ho ikkje ønskte å pendle meir enn tre mil mellom heim og arbeidsstad. Det vart ikkje formulert skriftleg i arbeidsavtalen, men personalsjefen, Ole Dal, gav uttrykk for at eit slikt ønske burde la seg oppfylle.

Bedrifta fekk seinare eit stort byggjeoppdrag i Drammen, og Grete vart beordra dit. Prosjektet i Drammen ville gi Grete oppgåver i ein tremånadersperiode. Avstanden frå Enebakk til Drammen er om lag 60 kilometer.

- Inneber beordringa at Grete vart oppsagd frå den opphavlege jobben sin?
- Kva krav blir stilte til form, overlevering og innhald dersom beordringa i verkelegheita var ei oppseiing?
- Er oppseiinga sakleg?

Basert på dom i Arbeidsretten, ARD-1980-42

4.2.4 Avskjed

Grovt pliktbrøt

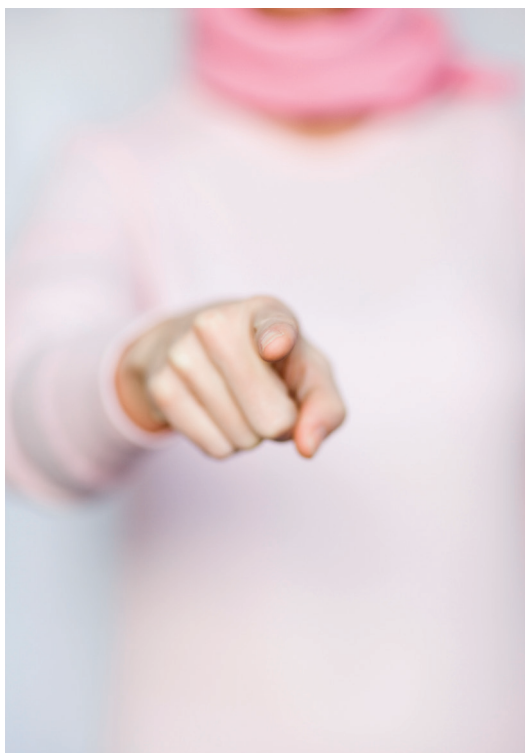
Avskjed betyr at arbeidsgivaren krev at arbeidsforholdet skal avsluttast straks på grunn av grovt pliktbrøt, jf. aml. § 15-14. Arbeidstakaren «får sparken» og må fråtre med ein gong. Arbeidsmiljølova har eit omfattande regelverk med krav til drøfting, formreglar og krav til saklege grunnar, men reglane om oppseiingsfristar og retten til å halde fram i stillinga ved søksmål gjeld ikkje dersom du får avskjed.

SAMANLIKNE § 15-7

Arbeidsmiljølova § 15-14 Avskjed

- Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om **øyeblikkelig fratreden** hvis denne har gjort seg skyldig i **grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold** av arbeidsavtalen.
- Ved avskjed gjelder bestemmelsene i **§§ 15-1 og 15-4 tilsvarende**.
- Hvis 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 hvis 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.
- Arbeidstaker kan kreve erstatning hvis avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

Avskjed på den måten som denne illustrasjonen viser, er ikkje lovleg. Avskjeden må vere skriftleg, bli overlevert personleg eller sendast i rekommandert brev og ha eit lovbestemt innhald om rettane dine no. Du har krav på ein avskjed som fyller formkrava i § 15-4. Dersom du ønskjer å gå til søksmål for å imøtegå lovlegheita ved avskjeden, har du ikkje rett til å halde fram i stillinga inntil tvisten er løyst.



Det krevst grovt pliktbrøt eller anna vesentleg misleghald av arbeidsavtalen. Ved oppseiing er pliktbrøt eitt av grunnlaga. Ved avskjed er også pliktbrøt grunnlaget, men det må vere grovt.

Arbeidsmiljølova § 15-1 gjeld tilsvarande ved avskjed, jf. § 15-14(2). Lova krev derfor at arbeidstakaren og arbeidsgivaren så langt det er mogleg, skal drøfte spørsmålet om avskjed. Manglande drøfting gjer ikkje avskjeden ugyldig isolert sett, men på same måten som ved oppseiing vil det tale i disfavour for arbeidsgivaren dersom han ikkje har følgd denne viktige speleregelen dersom arbeidstakaren reiser søksmål for å imøtegå grunnlaget for avskjeden. Manglande førehandsdrøfting kan gi inntrykk av at arbeidsgivaren ikkje har vore grundig nok i vurderinga si av grunnlaget for avskjeden.

Formkrav Arbeidsmiljølova § 15-4 gjeld også tilsvarande ved avskjed, jf. § 15-14(2). Avskjeden skal vere skriftleg, og frå arbeidsgivaren si side skal avskjeden leverast til arbeidstakaren personleg eller sendast i rekommandert brev. Avskjedsbrevet skal mellom anna innehalde opplysningar om rett til å krevje forhandlingar og reise søksmål.

OPPLEVINGSREISER AS

Til Peder Ås

30. september 2016

Melding om avskjed

Vi viser til drøftingsmøte 20. september der du vart varsla om at leiinga vurderer å gi deg avskjed frå stillinga i Opplevingsreiser AS. Leiinga fekk i drøftingsmøtet høyre innvendingane dine, men har likevel avgjort å gi deg avskjed der du fråtrer med ein gong. Siste arbeidsdag er 30. september 2016.

Grunnlaget for avskjeden er at du ved fleire høve har selt flybillettar og behalde kontantbetalingane frå kundane. Arbeidsgivar karakteriserer forholdet som underslag av minst kr 700 000.

Dersom du vil imøtegå lovlegheita ved avskjeden, har du rett til å krevje forhandlingar og reise søksmål. Forhandlingar må krevjast innan to veker frå du tok imot denne avskjeden. jf. AML § 17-3(2). Dersom du vil reise søksmål, er fristen 8 – åtte – veker frå eventuelle forhandlingars avslutning. Dersom forhandlingar ikkje krevst, er søksmålsfristen rekna får du tok imot denne avskjeden. Dersom du berre vil krevje erstatning og ikkje stillinga tilbake, er søksmålsfristen seks månader.

Rett saksøkt er Opplevingsreiser AS, Eventyrgata 10, 1499 Lillevik ved styreleiar Arne Toppen.

Du må fråtre stillinga med ein gong, sjølv om du krev forhandlingar og/eller reiser søksmål.

Med helsing
Opplevingsreiser AS

Marta Holm

Dagleg leiar

Døme på gyldig avskjed basert på ei verkeleg hending som det er gjort greie for i RT-2014-1161 Underslagsdommen.

Paragrafane 15-1 og 15-4 gjeld tilsvarende for avskjed så langt dei passsar, jf. § 15-14(2).

Denne avskjeden er skriftleg, jf. § 15-4(1), og vi går ut frå at han er overlevert til Peder Ås personleg, jf. § 15-4(2). Avskjeden har også det lovbestemte innhaldet om retten til forhandlingar og retten til å reise søksmål.

Grovt pliktbrøt

Grovt pliktbrøt betyr at du som arbeidstakar må ha forsømt deg så grovt at det er urimeleg med oppseiingstid. Arbeidsgivaren har eit godt grunnleggjande behov for å bli kvitt arbeidstakaren med ein gong. Vi skal sjå på ein del typetilfelle.

Tjuveri, underslag osv.

Straffbare handlingar mot arbeidsgivaren eller arbeidskollegaer kan gi grunnlag for avskjed. Typiske døme er tjuveri og underslag, men også seksuallovbrøt og valdshandlingar. Gir du sjefen blått auge på julebordet, er det truleg grunnlag for avskjed.



RT-2014-1161 Underslagsdommen

Arbeidstakaren fekk avskjed for å ha selt flybillettar og underslått pengane, kr 790 058. Han nekta for underslaget, men retten meinte at det var meir sannsynleg enn usannsynleg at arbeidstakaren hadde gjort det han vart klagt for. I ei eventuell straffesak kunne han ha vorte frikjend fordi det da måtte bevisast «utover all rimeleg tvil» at han hadde gjort underslaget.

Det ligg føre mange dommar som har slått fast at avskjed er sakleg når nokon er skuldig i tjuveri eller underslag. Likevel må ein vurdere om forholdet er for bagatellmessig til å gi avskjed, slik som i dei to neste dommane:



RT-1999-184 Støvklutdommen

Arbeidstakaren (A) arbeidde med reinhald og til ein viss grad med stell av pasientar på ein sjukeheim. Det hadde vore tjuveri på heimen, mellom anna frå velferdskassa og ein pasient. Det var ein viss mistanke om at A var gjerningspersonen, men det var ingen bevis. Ein dag vart det oppdaga at A tok med seg nokre støvklutar og gummihanskar heim. Leiinga karakteriserte forholdet som nasking og gav A avskjed på dette grunnlaget. Høgsterett meinte at forholdet ikkje kunne karakteriserast som grovt pliktbrøt, og avskjeden vart erklært ugyldig. Oppseiing vart også vurdert, men det var det heller ikkje grunnlag for. A fekk erstatning for dei 35 månadene fram til han fekk att jobben.



RT-1955-403 Brennevinspakka på Ål stasjon

Knut Grøna var tilsett som jernbanefunksjonær i NSB på Ål stasjon. Ei pakke med brennevin, som hadde komme til Gunvor Hansen den 3. april 1949, vart urettmessig utkvittert og behalde av Knut Grøna. For dette fekk han avskjed fem dagar seinare, den 8. april 1949. Saka hamna fem år seinare i Høgsterett som meinte pliktbrøtet ikkje var grovt nok for avskjed.

Dommen er gammal. Kanskje ville Høgsterett vore strengare i dag?

Illojalitet

Illojale handlingar på andre måtar enn ved tjuveri og underslag kan også gi grunnlag for avskjed. Dersom du til dømes går i gang med førebuingar

til å starte konkurrerende verksemd, må arbeidsgivaren kunne beskytte verksemda si ved å fjerne deg med ein gong frå stillinga.



RT-1993-300 Illojalitetsdommen

A var tilsett som dagleg leiar i bedrifta X. A hadde forhandlingar med den konkurrerende bedrifta Z om at A personleg skulle kjøpe Z. A informerte ikkje styret i X om forhandlingane sine. Forholdet vart kjent, og A fekk avskjed.

Ordrenekt

Ordrenekt utan rimeleg grunn kan føre til avskjed. Dersom du som tilsett snikkar blir beordra til ein ny arbeidsstad, kan du ikkje nekte utan å risikere avskjed. Det er også ordrenekt å ikkje delta på pålagde møte, kurs og liknande. Det same gjeld nekting av pålagd, lovleg overtid.

Ved ordrenekt legg ein vekt på at ordren har vore klar og tydeleg, og at arbeidstakaren har fått uttrykkjeleg beskjed om konsekvensane av å nekte. I mange tilfelle krevst det varslingar om at tidlegare tilfelle av ordrenekt ikkje må gjenta seg.



RT-1992-787 Røykјеforbodsdommen

Ein sveisar respekterte ikkje røykјeforbodet som var bestemt av omsyn til brann- og eksplosjonsfare. Åtvaringar var gitt. Avskjed.



NAD-1988-1163 Lossing av fisk

Ein sjåfør hadde frakta fisk med lastebil til Danmark. Oppdragsgivaren bad sjåføren hjelpe til med lossinga, men han nekta og la seg til å sove. Arbeidsgivaren vart underretta. Han beordra sjåføren om å hjelpe til og åtvara om at nekting ville resultere i avskjed. Sjåføren nekta framleis og fekk avskjed.

Rus, alkoholmisbruk osv.

Du kan få avskjed dersom du er påverka av alkohol eller anna rusmiddel på jobben. Mange bedrifter deltek i eit såkalla AKAN-opplegg (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk). Praxis er at personar med alkoholproblem skal få fleire sjansar. Dei må få åtvaringar, og avskjed er som regel ikkje sakleg før tiltak viser seg ikkje

å fungere. Behovet for å bli kvitt arbeidstakaren må likevel vurderast alt etter kva verksemda driv med.



RT-1999-163 Brannmanndommen

Ein brannmann fekk avskjed etter at han møtte rusa på jobben med 1,00 promille. Retten la vekt på at tilfellet hadde føydd seg inn i ei lang rekkje av slike tilfelle, og at deltaking i eit AKAN-opplegg ikkje såg ut til å fungere. Høgsterett uttalte: «Det er viktig at tjenestemenn i brannvesenet er edrue i arbeidstiden».

Når alkoholpåverknaden er ein sikkerheitsrisiko, til dømes dersom du er bussjåfør, pilot, brannmann, lege eller politi, skal det ikkje mykje til for at ein avskjed er sakleg.

OPPGÅVE

Jon-Kristian er 14 år og går med aviser om ettermiddagen. Ein dag Jon-Kristian er ute og sykklar med avisene, kjem han til ein lang, bratt utforbakke. Det er ingen hus i nærleiken, så han sykklar så fort han kan utfor bakken.

Det har vore kraftig regnvêr tidlegare på dagen, så nedst i bakken er det glatt. Sykkelen veltar, og avisene blir kasta ut av sykkelveskene. Dei fleste avisene blir våte og tilgrisa. Det er fleire kilometer attende til utleveringsstaden for aviser, så han berre held fram på runden sin.

Neste dag ringjer mange av abonnentane og klagar over at gårsdagsavisa var så tilgrisa at dei ikkje kunne lese det som stod der. Da Jon-Kristian kjem neste dag for å hente aviser, dukkar sjefen for avisboda opp og seier at han berre kan gå att, fordi hans tid som avisbod er over.

Avisa er avhengig av fornøgde kundar, og det er derfor utilgiveleg at han oppførte seg slik som han gjorde i går, seier bodsjefen. Jon-Kristian protesterer og meiner at dette ikkje kan vere lovleg.

Drøft og løys dei rettsspørsmåla oppgåva reiser.

Eksamensoppgåve frå før 2008

LØYSINGSFORSLAG

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

Avskjeden tilfredsstillende ikkje formkrava i lova, jf. aml. § 15-14(2), som seier at formkrava ved oppseiing (§§ 15-1 og 15-4) gjeld tilsvarande for avskjed.

Avskjeden er ikkje drøfta i medhald av § 15-1. Manglande drøfting gjer avskjeden isolert sett ikkje ugyldig, men det talar i disfavour for arbeidsgivaren ved eventuelt søksmål at det ikkje har vore noka drøfting.

Avskjeden er ikkje skriftleg, jf. § 15-4(1), og det ligg derfor ikkje føre noko dokument som er overlevert personleg eller sendt rekommandert, jf. § 15-4(2). Jon-Kristian har heller ikkje vorte opplyst om retten sin til å krevje forhandlingar og reise søksmål eller dei fristane som gjeld for dette.

Formfeila fører til at avskjeden må reknast som ikkje levert. Det inneber at arbeidsforholdet held fram inntil Jon-Kristian får ein formelt rett avskjed.

Dersom arbeidsgivaren rettar formfeila og gir Jon-Kristian ein formelt rett avskjed, oppstår spørsmålet om avskjeden er tilstrekkeleg sakleg grunnlagt, jf. § 15-14(1). Det krevst at Jon-Kristian har gjort seg skuldig i grovt pliktbrøt eller anna vesentleg misleghald av arbeidsavtalen.

Jon-Kristians forhold kan ikkje karakteriserast som grovt pliktbrøt. Slike karakteristikkar kan passe ved grove, forsettlege brøt på arbeidsavtalen. Jon-Kristian var truleg aktlaus da avisene vart skadde, men forholdet liknar mykje på eit hendeleg uhell. Åtvaringar om oppseiing dersom han ikkje blir meir forsiktig i framtida, hadde vore meir enn nok som reaksjon frå arbeidsgivaren i første omgang.

Rettspraksis er også tydeleg på at bagatellar ikkje gir grunnlag for oppseiing eller avskjed, sjå til dømes RT-1999-184 (Støvklutdommen), der tjuveri av klutar og gummihanskar ikkje gav grunnlag for avskjed. Denne saka er mindre alvorleg. Vi kan derfor konkludere med at avskjeden av Jon-Kristian er ugyldig.

TEST DEG SJØLV

1. Kva er ein avskjed?
2. Kva skil ein avskjed frå ei oppseiing?
3. Kva formkrav er sette til ein avskjed?
4. Kva rettar har ein person som får avskjed?

ØVINGAR

4.2.13

Petter, Stine og Tone jobbar som sjukepleiarar på Universitetssjukehuset B-hus. Ein dag gjorde dei dette:

Petter tileigna seg kr 2 000 frå lommeboka til ein pasient som var lagd i narkose.

Stine hadde ikkje løyve til å hente medisinar frå medisinskapet. Likevel tok ho med seg ein del morfintablettar som ho brukte til å ruse seg.

Tone møtte på jobben rett frå fest. Ho var rusa med promille på 1,5. Ho vart stansa av ein lege før ho rakk å setje ei sprøyte på ein pasient.

Dagen etter at forholda vart oppdaga og rapporterte til leiinga, fekk sjukepleiarane eit brev der det stod:

«Du har fått avskjed frå stillinga di og må gå med ein gong.»

Brevet, som var signert av direktøren for sjukehuset, vart overlevert personleg til sjukepleiarane.

- a) Er avskjeden i samsvar med lovbestemte formkrav? Kva er det eventuelt som manglar?
- b) Drøft aktuelle innvendingar som kvar av arbeidstakarane kan fremje mot avskjeden. Peik på kva som taler for, og kva som taler mot avskjed. Bruk rettspraksis dersom det kan byggje opp under argumentasjonen.

4.2.14

Lektor Anders Hoaas underviste i historie ved Lillevik vidaregåande skole. Han hevda mellom anna at jødeforfølgingane var oppdikta, og at gasskammera ikkje hadde eksistert under den andre verdskrigen. Klasse 3E klaga på undervisninga, og lektoren vart av rektor pålagt å halde personlege synspunkt om jødane utanfor undervisninga. Lektoren var også aktiv

i nazimiljø utanfor skolen. Lektoren nekta å endre undervisninga si. Han hevda at han underviste innanfor rammene for læreplanen, og at yringsfridommen gav han lov til å kommentere den offisielle krigshistoria med egne synspunkt.

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

Oppgåva byggjer på RT-1982-1729 Hoaas-saka

4.2.15

Stine Karlsen arbeidde som reingjeringsassistent i RENT AS. Ho hadde vore tilsett i bedrifta i tre år og hadde gjort arbeidet sitt tilfredsstillande.

I august 2017 var det stort sjukefråvær i bedrifta. Derfor vart det nødvendig med omfattande bruk av overtid, også for Stine. Overtidsbruken heldt fram utover i september og oktober ettersom ein del av dei sjuke hadde vorte langtidsjukmelde.

I slutten av oktober nekta Stine Karlsen å ta meir overtidarbeid. Ho grunn gav det med at ho hadde to mindreårige barn som ho ville vere saman med mest mogleg av fritida si. Ho viste også til at ho som aleine-mor hadde store problem med å skaffe barnevakt i samband med all overtidsoverjobbinga.

Ei veke etter overtidsovernekinga fekk Stine Karlsen ei formelt sett korrekt oppseiing. Som oppseiingsgrunn vart overtidsovernekinga nemnd. Stine Karlsen vart svært sint over dette. Ho meinte at dette ikkje var nokon lovleg oppseiingsgrunn.

Drøft om oppseiinga er lovleg.

Eldre eksamensoppgåve

4.2.16

Geir Mo er 51 år og tilsett som sjåfør i eit transportfirma. På veg heim frå ferie vart han teken av politiet i ein fartskontroll. Førarkortet vart beslaglagt på staden og teke frå Geir for ein periode på eitt år. Arbeidsgivaren vart informert, og Geir fekk avskjed.

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