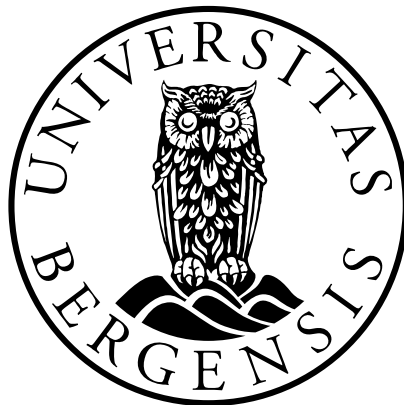


# Elever og ansattes juridiske rettigheter til et trygt psykososialt miljø i grunnskolen og den videregående opplæringen

En redegjørelse av opplæringslova kapittel 9A, arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A

Kandidatnummer: 61

Antall ord: 13 559



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

11. desember 2023

# Innhold

Forord.....	4
<b>1 Innledning.....</b>	<b>5</b>
1.1 Tema og problemstilling.....	5
1.2 Aktualitet.....	5
1.3 Metode og rettskilder.....	7
1.3.1 Lov og forskrift.....	7
1.3.2 Forarbeid.....	8
1.2.3 Rettspraksis.....	8
1.4 Avgrensninger.....	9
1.5 Oppgavens videre oppbygning.....	9
<b>2 Elevenes rett til et trygt og godt psykososialt miljø.....</b>	<b>10</b>
2.1 Introduksjon.....	10
2.2 Opplæringslova § 9 A-2: Retten til et trygt og godt skolemiljø.....	11
2.3 Opplæringslova § 9 A-4: Aktivitetsplikten.....	13
2.3.1 Begrepsavklaring.....	14
2.3.2 Plikten til å følge med.....	16
2.3.3 Plikten til å gripe inn.....	17
2.3.4 Plikten til å varsle.....	19
2.3.5 Plikten til å undersøke.....	21
2.3.6 Plikten til å iverksette egnede tiltak.....	22
2.3.7 Hensynet til elevenes beste og retten til å bli hørt.....	24
2.3.8 Skriftlig aktivitetsplan og kravet til dokumentasjon.....	25
2.4 Sanksjoner.....	27
<b>3 De ansattes rett til et trygt og godt psykososialt miljø.....</b>	<b>28</b>
3.1 Introduksjon.....	28
3.2 Begrepsavklaring.....	28
3.3 Arbeidsmiljøloven § 4-3.....	30
3.3.1 Integritet og verdighet.....	30
3.3.2 Kontakt og kommunikasjon.....	31
3.3.3 Trakasseringsvern.....	31
3.3.4 Vern mot vold, trusler og uheldige belastninger.....	33
3.3.5 Krav til nærmere gjennomføring gjennom forskrift.....	35

3.4	<i>Forskrift om utførelse av arbeid: kapittel 23A</i> .....	35
3.4.1	Risikovurdering .....	36
3.4.2	Opplæring .....	37
3.4.3	Informasjon .....	37
3.4.4	Tiltak .....	38
3.4.5	Arbeidsgivers oppfølging .....	39
3.5	<i>Sanksjoner</i> .....	40
4	Elevene og de ansattes rettigheter i lys av hverandre .....	41
4.1	<i>Rettspolitiske betraktninger (de lege ferenda)</i> .....	43
5	Avsluttende bemerkninger .....	44
	Kilderegister .....	46

## Forord

Denne oppgaven er kronen på verket av fem lange studieår på Dragefjellet og i den anledning ønsker jeg å takke et par mennesker det ikke hadde vært mulig uten.

Først og fremst en stor takk til ungdomsskolen som jeg gjennom studietiden har jobbet som lærervikar ved, som åpnet øynene mine for dette temaet. Takk til mine kolleger som åpenhjertig gjennom årene har fortalt om både positive og negative erfaringer, og som har delt det samme brennende engasjementet for dette som jeg har.

Takk til Lærernes Yrkesforbund, Utdanningsforbundet og Ingri Litleskare ved Arbeidstilsynet for uvurderlige samtaler i oppstartsfasen av arbeidet med denne oppgaven.

Jeg ønsker også å gi en liten oppmerksomhet til min studievenninne, Julie. Uten deg hadde jeg ikke sittet her i dag – takk!

Til familien min, som står støtt og stolt ved min side til enhver tid: takk for at dere er en så solid grunnmur for meg, alltid.

Den største takk fortjener likevel min samboer som utrettelig har stått på og totalrenovert hjemmet vårt parallelt med mine siste to år på studiet. En superhelt av rang, som aldri klager og jobber i all slags vær og vind, til alle døgnets tider, for å skape et hjem for oss. Du er den beste! Vi klarte det!

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Masteroppgavens hovedtema dreier seg rundt en redegjørelse av elever og ansattes juridiske rettigheter til et trygt psykososialt miljø. Jeg ønsker å rette et spesielt søkelys på spenningsforholdet mellom bestemmelsene i opplæringslova kapittel 9 A og det grunnleggende hensynet til barnets beste<sup>1</sup> og de ansatte i opplæringsinstitusjonenes rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

Det norske samfunnet har de siste årene sett en skremmende utvikling av vold og trusler i skolen. Hele 29% av arbeidstakere i grunnskolen oppgir at de har vært utsatt for vold og trusler. De tilsvarende tallene for alle sysselsatte i Norge ellers er 7%.<sup>2</sup> Arbeidstakere i grunnskolen har dermed fire ganger så stor risiko for å utsettes for vold og/eller trusler sammenlignet med andre yrkesgrupper. Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har dessuten kartlagt at de fysiske skadene som følge av vold eller trusler i skolen ofte er begrenset, men at den psykiske belastningen er betraktelig mer graverende.<sup>3</sup>

Avhandlingen er i hovedsak ment å fungere som en samlet oversikt over gjeldende rett for elever og ansatte i den norske skolen. Basert på gjeldende rett vil det avslutningsvis kort gis et svar på problemstillingen om i hvilken grad de respektive rettighetene kan harmoniseres for å sikre begge parters rettssikkerhet.

## 1.2 Aktualitet

I takt med økningen av vold og trusler, preges det norske mediebildet av saker om tilsyn ved skoler og innkobling av statsforvaltere, fordi de ansattes sikkerhet ikke har blitt godt nok ivaretatt. De fleste kjenner til elevenes særskilte beskyttelse under opplæringslova kapittel 9A, men i hvilken grad er egentlig de ansatte beskyttet? Blant yrkesutøvere i utdanningssektoren er det utbredt usikkerhet om hva som egentlig gjelder og hvor tilfredsstillende balansen mellom elevenes og de ansattes rettigheter er. Er arbeidsmiljøloven presist nok utformet for den negative trenden vi ser i dag?

---

<sup>1</sup> Grunnloven § 104

<sup>2</sup> <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/undervisning-grunnskole/> (Hentet 5.desember 2023)

<sup>3</sup> Ibid

Vold og trusler i skolen omtales som et alvorlig «arbeidsmiljøproblem».<sup>4</sup> Temaet er derfor blitt et større og større grunnlag for omfattende arbeid for fagforbundene i utdanningssektoren så vel som for Arbeidstilsynet. De siste årene har temaet dessuten vært brennhett i media. I tillegg viser Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn at en rekke skoler ikke gir tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler.<sup>5</sup> Flere lærere og andre ansatte i skolesektoren føler seg «rettsløse» og vet ikke hvordan slike tilfeller skal håndteres.<sup>6</sup> Samtidig foreslo regjeringen i mai 2023 endringer i opplæringslova som skal utvide de ansattes mulighet til å gripe fysisk inn mot elever med formål om «å avverge skade på personer eller vesentlig skade på eiendom».<sup>7</sup>

Problemstillingen er i stor grad preget av det som synes å være en vanskelig balanse mellom individuelle rettigheter og kollektive interesser, samtidig som rettighetene vanskelig kan harmoniseres. Høyesterett har uttalt at hensynet til barnets beste «ved avveining mot andre interesser skal [...] ha stor vekt» og «danne utgangspunktet, løftes spesielt frem og stå i forgrunnen» i en slik helhetsvurdering.<sup>8</sup> Står det grunnleggende hensynet om barnets beste for sterkt? På hvilken måte kan man sikre at elever så vel som alle ansatte føler at det gjelder et trygt (nok) rammeverk i skole- og arbeidshverdagen? Rettsområdet står under et intenst spennings- og maktforhold mellom de respektive partene. Er en konsekvens at rettssikkerheten er for ubalansert?

Trygge og gode psykososiale miljø i hverdagen vår er av avgjørende betydning for den generelle trivsel, produktivitet og velferd i samfunnet vårt – spesielt i en av samfunnets grunnpillarer; utdanningsinstitusjonene våre. En dypere forståelse av de rettslige rammene når det kommer til psykososialt miljø i skolehverdagen vil kunne bidra til en eventuell forbedring av rettighetenes utforming og ordlyd, harmonisering av dem og en bedre og mer harmonisert funksjon av dem i praksis. Dette vil igjen vil fremme tryggere og sunnere miljøer i skolen. Samfunnet som helhet vil deretter sannsynligvis komme til å gjenspeile en refleksjon av en forbedret og sunnere skolehverdag for både elever og ansatte. De sosiale konsekvensene knyttet til dette temaet, gjør det desto viktigere å forsøke og klargjøre hva som *faktisk* gjelder.

---

<sup>4</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/vold-og-trusler-i-skolen-er-et-arbeidsmiljoproblem/> (Hentet 5. desember 2023)

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Ropeid, Utdanningsnytt (2020)

<sup>7</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/kunnskapsdepartementet-foreslar-regler-for-nar-en-larer-kan-gripe-inn-fysisk-mot-elever/id2980505/> (Hentet 5. desember 2023)

<sup>8</sup> Rt. 2015 s. 93 avsnitt 65

Avhandlingen søker derfor å gi en grundig og klar redegjørelse av gjeldende rett – for begge parter.

### **1.3 Metode og rettskilder**

Det tas utgangspunkt i prinsippene for rettsdogmatikk og rettskildelærens legitimerede argumentasjonskilder ellers.

Rettsdogmatikk er en gren av rettsvitenskapen der formålet er å ta standpunkt til et rettsspørsmål som typisk er rettet mot «bestemte praktiske mål eller anvendelser».<sup>9</sup> Videre er meningen med rettsdogmatikken å gi en systematisk fremstilling av gjeldende rett.<sup>10</sup> For å belyse dette vil særlig lov, forarbeid, rettspraksis, reelle hensyn og juridisk teori inngå i rettskildegrunnlaget.<sup>11</sup> Det vil i det følgende gis korte bemerkninger til de mest relevante rettskildene for denne avhandlingen.

#### **1.3.1 Lov og forskrift**

Grunnskole- og videregående elevers rettigheter til et trygt psykososialt miljø springer ut fra LOV-1998-07-17-61 Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (heretter opplæringslova), nærmere bestemt kapittel 9 A. Selve loven trådte i kraft i august 1999 (skoleåret 1999/2000), og ble sist endret 1.1.2023. Kapittel 9 A ble tilføyd ved lov i 2002, men ble senere, i juni 2017, endret i sin helhet til slik vi kjenner kapittelet i dag. Paragraf 9 A-4 stiller opp en særskilt «[a]ktivitetsplikt for å sikre at elevar har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø», og må sees sammen med § 9 A-2 om retten til et «trygt og godt skolemiljø».<sup>12</sup>

Ansatte i skolen nyter samme vern som alle andre arbeidstakere i Norge under bestemmelsene i LOV-2005-06-17-62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter arbeidsmiljøloven). Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller opp krav til arbeidstakeres psykososiale arbeidsmiljø. Som en videre klargjøring av lovverket trådte FOR-2011-12-06-1357 Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (heretter Forskrift om utførelse av arbeid) i kraft fra januar 2013. Formålet med forskriften er å sikre forsvarlig «utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr», slik at alle arbeidstakere er «vernet mot skader

---

<sup>9</sup> Graver (2008), s. 162

<sup>10</sup> Mæhle (2005), s. 329

<sup>11</sup> Monsen (2012), s. 30

<sup>12</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 21

på liv eller helse»<sup>13</sup>. Forskriftens kapittel 23A – krav til «[a]rbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold» - ble tilføyd i november 2016 og trådte i kraft fra januar 2017. Kapittel 23A er en ytterligere presisering for hvilke krav som skal gjelde i tilfeller der arbeidstakere i «risikoutsatt arbeid» er eksponert for risikoen eller blir utsatt for vold eller trusler om vold.

### **1.3.2 Forarbeid**

Ettersom både opplæringslova og arbeidsmiljøloven har blitt endret en rekke ganger med tiden, er det flere forarbeider som er særlig relevante for oppgaven. Spesielt relevant for opplæringslova i denne avhandlingen er Prop. 57 L (2016-2017) og NOU 2015: 2, da disse knytter seg direkte til den største endringen og tilførselen av kapittel 9A. For arbeidsmiljøloven er Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) mest relevant. Det tas likevel forbehold om at andre forarbeider kan komme til å være relevant for avhandlingen, og vil løpende henvises til i form av fotnoter.

I tillegg har Utdanningsdirektoratet ved endringen av opplæringslova i 2017, skrevet et rundskriv ment som en veiledning for skolene i hvordan det nye kapittel 9 A skal tolkes. Rundskriv har naturligvis langt mindre rettskildemessig vekt enn lover og forarbeider, men kan likevel bidra til å klargjøre hva lovgiverviljen var ved endringen av kapittelet.

### **1.2.3 Rettspraksis**

Det er relativt begrenset rettspraksis som er egnet til å belyse problemstillingen utover å klargjøre ordlyd og virkeområde på hvert område. Dette henger tett sammen med at denne typen saker sjeldent havner i rettssystemet.<sup>14</sup>

Når det er begrenset med rettspraksis knyttet til denne problemstillingen, er forarbeidene og eventuelle andre rettslige dokumenter desto viktigere for redegjørelsen. Dette fordi de er blant de eneste legitime rettskildene som sier noe om hva lovgiverviljen var og hvordan bestemmelsene skal forstås.

---

<sup>13</sup> Forskrift om utførelse av arbeid § 1-1

<sup>14</sup> Eiken og Hilland, Bergens Tidende (2023)



## **1.4 Avgrensninger**

Det bemerkes her at «personer som har ansvar for opplæring» i grunnskole eller videregående skole nyter et eget vern mot vold og trusler om vold i straffeloven §§ 265 og 286. En enkel ordlydstolkning av «ansvar for opplæring» tilsier likevel at fagarbeidere og andre ansatte i skolen som ikke har «ansvar for opplæring» er avskåret fra dette vernet. Overordnet avgrenses det derfor fra en drøftelse av disse bestemmelsene i denne avhandlingen, ettersom den søker å kartlegge *alle* ansattes juridiske rettigheter til et trygt psykososialt miljø.

Utover en kort presentasjon for illustrasjonen av gjeldende retts skyld, avgrenses det dessuten mot en dypere redegjørelse av eventuelle sanksjoner ved brudd på reglene som drøftes i opplæringslova kapittel 9 A, arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23.

## **1.5 Oppgavens videre oppbygning**

I kapittel 2 gis det en grundig gjennomgang av elevenes rett til et trygt og godt psykososialt miljø i skolehverdagen etter opplæringslova kapittel 9 A. Bestemmelsene §§ 9 A-2 og 9 A-4 er særlig relevant for avhandlingen ettersom disse knytter seg til elevenes psykososiale rettigheter.

Kapittel 3 vil deretter inneholde en grundig redegjørelse av hvilke rettigheter som gjelder for de ansatte i skolens psykososiale arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

I kapittel 4 vil de respektive partenes juridiske rettigheter sees kort i lys av hverandre for å besvare harmoniserings- og balansespørsmålet som stilles innledningsvis i avhandlingen. Det vil dessuten tas stilling til noen rettspolitiske betraktninger vedrørende spenningsforholdet mellom partene.

Oppsummering, rettspolitiske betraktninger og avsluttende bemerkninger gis deretter i kapittel 5.

## 2 Elevenes rett til et trygt og godt psykososialt miljø

### 2.1 Introduksjon

Norske barn har en særskilt plikt, og rett, til grunnskoleopplæring etter opplæringslova § 2-1 første ledd. Denneplikten fungerer i praksis som en slags «tvang» inn i miljøer der de, frem til 16-årsalderen, skal tilbringe store deler av tiden sin. Som en «kompensasjon» for denne tvangen, har lovgiver i form av opplæringslova kapittel 9 A pålagt samfunnet et ansvar for at disse miljøene skal oppleves som positive. Dette ble særlig lagt til grunn i forarbeidene til det gamle 9 A-kapittelet:

*«Når det er i samfunnet si interesse at elevane oppheld seg i skolen, bør det også vere samfunnet sitt ansvar å gjere sitt yttarste for å hindre at dette opphaldet blir til skade for dei».*<sup>15</sup>

Kapittel 9 A ble innført som en del av en større reform nettopp for å bedre skolemiljøet og forhindre mobbing i norske skoler. Reformen ble påbegynt tidlig på 2000-tallet og ledet til vedtakelsen av kapittel 9 A i opplæringslova i 2009, med senere revisjoner og oppdateringer. Den siste lovendringen trådte i kraft 1. august 2017. Kapittel 9 A regulerer rammene for å sikre et trygt og godt skolemiljø for alle elever i grunnskolen og videregående opplæring, offentlig som privat. I tillegg strekker den juridiske beskyttelsen etter kapittel 9 A seg videre til skolefritidsordningene og den offentlige leksehjelpen.<sup>16</sup>

Lovgiver har særlig lagt vekt på at kapittel 9 A er ment for å beskytte den enkelte elevs rettigheter og sørge for et inkluderende og trygt skolemiljø. Kapittelet etablerer klare retningslinjer for skolens ansvar i saker knyttet til skolemiljøet og hvordan disse skal håndteres på mest mulig hensiktsmessig måte. Etter opplæringslova kapittel 9A følger det dessuten et absolutt nulltoleransekrav når det gjelder krenking, derunder «mobbing, vald, diskriminering og trakassering».<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 72 (2001-2002), s. 16

<sup>16</sup> Bestemmelsene om ordensreglement og bortvisning - §§ 9 A-10 og 9 A-11 – gjelder ikke for skolefritids- og leksehjelpsordningen

<sup>17</sup> Opplæringslova § 9 A-3 første ledd

## 2.2 Opplæringslova § 9 A-2: Retten til et trygt og godt skolemiljø

Etter opplæringslova § 9 A-2 har «alle elever [...]» rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring». Skolen skal være et sted der elevene føler seg velkomne, akseptert og beskyttet for ulike former for både fysiske og psykiske krenkelser. Vernet etter § 9 A-2 handler ikke kun om å forhindre mobbing og trakassering, men skal i tillegg sørge for at elevene har en positiv og trygg atmosfære for læring og utvikling. Retten til et godt skolemiljø er åpenbart avgjørende for psykososialt velvære og evnen til å dra nytte av læring.

Fra før er vi kjent med at «alle elever» omfavner *enhver* skoleelev i grunnskolen og videregående opplæring i Norge – offentlig som privat. Dette inkluderer også elever med «særlige behov for tilpasninger og andre tiltak»<sup>18</sup>.

Ordlyden «skolemiljøet» tilsier at loven får virkning i de miljøene der elevene befinner seg når de deltar på aktiviteter knyttet til den lovpålagte skoleplikten etter opplæringslova § 2-1. Utfra naturlig språkforståelse vil ikke det konkrete stedet elevene oppholder seg være av avgjørende betydning. Det avgjørende må etter ordlyden sies å være at oppholdsstedet må være knyttet til skoleplikten.

Forarbeidene slår fast at «skolemiljø» må tolkes utfra kapittelets virkeområde etter § 9 A-1. Vilkåret «skolemiljø» omfatter dermed tiden elevene har undervisning og friminutt, samt på SFO eller på leksehjelp. Det er selve skole-, SFO- og leksehjelpsvirksomheten som står sentralt. Man må ikke oppholde seg på skoleområdet for at bestemmelsene i kapittel 9 A skal få anvendelse.<sup>19</sup>

Det følger videre av forarbeidene at «skolemiljø» skal omfatte «både det fysiske og psykososiale miljøet»<sup>20</sup>. Summen av det fysiske og psykososiale miljøet skal ha en «positiv virkning» og samtidig gi hver enkelt elev et grunnlag som gir «gode muligheter for helse, trivsel og læring»<sup>21</sup>. Ordlyden «fremjar» i § 9 A-2 tilsier dessuten at skolemiljøet skal bidra til en stadig positiv utvikling av elevene, i form av at de opprettholder god helse, føler økt trivsel og økt grad av læringsutbytte.

---

<sup>18</sup> Geir Helgeland, *Opplæringslova. Lovkommentar*, § 9 A-2. Retten til eit trygt og godt skolemiljø, Juridika (lest 27. oktober 2023)

<sup>19</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 21

<sup>20</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 75

<sup>21</sup> Ibid

Hva som er «trygt og godt» vil i stor grad likevel være en subjektiv oppfatning. Det finnes ikke noen felles, klar forståelse av hva som er trygt og godt. Noe som føles trygt og godt for én, kan føles utrygt og ubehagelig for en annen. Mennesker opplever identiske situasjoner på forskjellige måter, basert på våre ulike opplevelser og erfaringer i livet. Man kan derfor stille spørsmål ved hvilken vurdering av det fysiske og psykososiale miljøet som skal legges til grunn i saker der det drøftes om elevs rettigheter etter § 9 A-2 er oppfylt.

Forarbeidene er imidlertid klare på at det skal være den enkelte elevens «opplevelse» som skal være «avgjørende for om [vedkommende] har et trygt og godt skolemiljø»<sup>22</sup>. Det følger klart av proposisjonen at skolen *alltid* skal anerkjenne elevens subjektive opplevelse av sitt eget skolemiljø. Skolen skal ikke under noen omstendigheter «avvise eller underkjenne en elevs opplevelse av utrygghet eller mistriivsel» i skolehverdagen.<sup>23</sup> Forarbeidene støtter en slik forståelse med at man bør se bestemmelsene i kapittel 9 A i sammenheng med «Grunnlovens og barnekonvensjonens forpliktelser om å høre barn»<sup>24</sup>.

Faktumet at oppfatningen av hva som er trygt og godt er subjektiv, kan gjøre det utfordrende for skolene å se til at *alle* elevenes rettigheter etter § 9 A-2 er intakt. Uavhengig av elevantallet ved en skole vil man alltid ha noen elever som, av ulike årsaker, er mer sensitiv når det kommer til skolemiljøet enn andre. I noen tilfeller kan man finne at disse elevene mistrives i det som objektivt sett er et tilfredsstillende miljø i henhold til kravene etter loven. For at skolene skal være sikre på at alle elevenes rettigheter er oppfylt, må man derfor aktivt legge ned et arbeid for å identifisere særlig sårbare elever, og ideelt sett følge dem tettere opp.

Høyesterett tok i Rt. 2012 s. 146 (Kristiansand-dommen) til orde for at skolen, selv om den «utvilsomt» hadde gjort sitt beste i «en vanskelig sak»<sup>25</sup>, skulle ha gjort enda mer for å forhindre mobbingen som hadde funnet sted. Saken gjaldt et erstatningskrav mot Kristiansand kommune for skader som følge av mobbing. Hovedmomentet i dommen var hvorvidt det var anvendt riktig aktsomhetsnorm. Forarbeidene slo derfor fast, ved lovens siste endring i 2017, at en slik rettstilstand skulle opprettholdes. Rettspraksis har dermed etablert en strengere plikt

---

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 25

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Rt. 2012 s. 146, avsnitt 64

til å ivareta særlig sårbare elever etter § 9 A-2. I forarbeidene nevnes forhold ved elevens familie og hjemmesituasjon, seksuell orientering, religion, kjønnsuttrykk, funksjonsevne og om eleven har adferdsvansker eller sosioemosjonelle vansker, som eksempler på sårbarhet.<sup>26</sup> Det legges dessuten til grunn at elever som tidligere har vært utsatt for krenkelser, kan gjøre dem «særskilt sårbar[e]».<sup>27</sup>

Til slutt er det viktig å merke seg at mistriksel i skolehverdagen ikke nødvendigvis alltid er knyttet til hendelser i skolen. Forarbeidene er derfor klare på at retten til et trygt og godt skolemiljø etter § 9 A-2 ikke begrenses av at mistriksel eller utrygghet skyldes forhold utenfor skoletiden eller utenfor skolens område. Kravet for at § 9 A-2 får anvendelse og kan utløse aktivitetsplikten etter § 9 A-4, er at elevens opplevelse av skolemiljøet *påvirkes negativt* av hendelsene.<sup>28</sup>

### **2.3 Opplæringslova § 9 A-4: Aktivitetsplikten**

Når skolemiljøet ikke oppleves trygt og godt nok, skal det utløse aktivitetsplikten som skolene er underlagt etter opplæringslova § 9 A-4. Bestemmelsen stiller opp en plikt for skolen og dens ansatte til å følge med på om elevene trives og iverksette nødvendige tiltak dersom det viser seg at en elev ikke gjør det. I motsetning til § 9 A-2, gjelder § 9 A-4 kun det psykososiale skolemiljøet, ikke det fysiske.<sup>29</sup>

Opplæringslova § 9 A-4 har følgende ordlyd:

*«Alle som arbeider på skolen, skal følge med på om elevane har eit trygt og godt skolemiljø, og gripe inn mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering dersom det er mogleg.*

*Alle som arbeider på skolen, skal varsle rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø. Rektor skal varsle skoleeigaren i alvorlege tilfelle.*

*Ved mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarast undersøkje saka.*

---

<sup>26</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 76

<sup>27</sup> Ibid

<sup>28</sup> Ibid

<sup>29</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 21

*Når ein elev seier at skolemiljøet ikkje er trygt og godt nok, skal skolen så langt det finst eigna tiltak sørge for at eleven får eit trygt og godt skolemiljø. Det same gjeld når ei undersøking viser at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø.*

*Skolen skal sørge for at involverte elever blir høyrde. Kva som er best for elevane, skal vere eit grunnleggjande omsyn i skolen sitt arbeid.*

*Skolen skal lage ein skriftleg plan når det skal gjerast tiltak i ei sak. I planen skal det stå*

- a. kva problem tiltaka skal løyse*
- b. kva tiltak skolen har planlagt*
- c. når tiltaka skal gjennomførast*
- d. kven som er ansvarleg for gjennomføringa av tiltaka*
- e. når tiltaka skal evaluerast.*

*Skolen skal dokumentere kva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikta etter første til femte ledd.»*

Som vi ser, er aktivitetsplikten delt inn i fem delplikter: å følge med, å gripe inn, å varsle, å undersøke og å iverksette egnede tiltak. Plikten til å følge med, plikten til å gripe inn og plikten til å varsle gjelder for «alle som arbeider ved skolen». Når det gjelder plikten å undersøke og plikten til å iverksette egnede tiltak, er det kun «skolen» som er pliktsubjekt.

### **2.3.1 Begrepsavklaring**

Ordlyden «alle som arbeider på skolen» tilsier at alle som har skolen som arbeidssted er underlagt aktivitetsplikten etter § 9 A-4. Dette vil nødvendigvis omfatte både lærere og administrasjonen så vel som rengjøringspersonale, vaktmestere, driftsansvarlig(e) for kantine og så vidare. Forarbeidene slår fast at aktivitetsplikten er ment å «[favne] vidt» for å sørge for at alle i elevenes krets følger med, griper inn og varsler dersom det er nødvendig.<sup>30</sup> Et vidt nedslagsfelt skal sikre årvåkenhet og at det blir «tatt affære» dersom det skulle vise seg at en elev ikke har det trygt og godt.<sup>31</sup> Forarbeidene presiserer vidare at man uavhengig av om ens arbeidsforhold er «fulltid eller deltid, fast eller midlertidig, kort- eller langvarig», er underlagt aktivitetsplikten. Det er heller ikke avgjørende hvorvidt man mottar lønn for arbeidet man utfører ved skolen.<sup>32</sup> De eneste som er avskåret fra aktivitetsplikten er for eksempel foreldre

---

<sup>30</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 20

<sup>31</sup> Ibid

<sup>32</sup> Ibid

som er på skolen i kortere perioder eller andre som tidvis er innom skolen, eksempelvis renovasjonsarbeidere, håndverkere på bestemte enkeltoppdrag eller bud.<sup>33</sup>

Ordlyden i både lovteksten og forarbeidene tilsier dermed at alle som arbeider på skolen, uavhengig av type stilling, innehar det samme ansvaret etter opplæringslova § 9 A-4.

Vaktmestere uten noen form for åpenbar kontakt med elevene bærer dermed det samme ansvaret som en kontaktlærer. På bakgrunn av at dette strider med rettsfølelsen, ble det slått fast i forarbeidene at innholdet i planer for utførelse av aktivitetsplikten må fastslåes basert på hvilken rolle, oppgaver og stilling den ansatte har. Det må naturligvis kunne stilles høyere krav til en ansatt ved skolen som har en mer uttalt «omsorgsrolle», enn av en som eksempelvis driver med vedlikehold av bygget.<sup>34</sup>

Videre er det kun «skolen» som er underlagt plikten til å undersøke og til å iverksette egnede tiltak. Ordlyden tilsier at det er skolen ved øverste leder som får ansvaret for at varsling finner sted på en hensiktsmessig måte samt at det følges opp med formålstjenlige tiltak.

Forarbeidene presiserer at det er nettopp administrasjonen som er underlagt dette ansvaret.<sup>35</sup>

Samtidig ble det foreslått at lovteksten skulle presiseres til at dette ansvaret lå hos rektor, for å unngå at ansvaret ble pulverisert.<sup>36</sup> En slik presisering har likevel ikke blitt gjort i den gjeldende lovteksten, men en slik tolknings legges til grunn heretter.

Aktivitetsplikten skal utløses så fort en elev ikke har, eller føler at den har, et «trygt og godt skolemiljø»<sup>37</sup>. I lys av rammene for § 9 A-2, er heller ikke § 9 A-4 begrenset til hendelser i skoletiden eller på skolens område. Ordlyden åpner for at aktivitetsplikten kan bli utløst også av forhold som finner sted utenfor skoletiden og utenfor skolens område.

Forarbeidene støtter dette ved å slå fast at så lenge forhold som skjer utenfor skoletiden og/eller utenfor skolens område får en negativ innvirkning på skolemiljøet, skal aktivitetsplikten utløses.<sup>38</sup> Nettmobbing er typiske forhold som finner sted utenfor skoletiden

---

<sup>33</sup> Ibid

<sup>34</sup> Ibid

<sup>35</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 77

<sup>36</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 61

<sup>37</sup> Med unntak av plikten å gripe inn, jf. opplæringslova § 9 A-4 første ledd

<sup>38</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 76

og utenfor skolens område, og vil derfor også kunne utløse aktivitetsplikten. Et slikt standpunkt nyter støtte i NOU 2015: 2 s. 242 punkt 15.13:

*«I gjeldende rett har det vært en del usikkerhet om hvor grensen går for skolens ansvar når en ansatt ved skolen har kjennskap til eller mistanke om at en elev har blitt krenket. Dette har særlig vært problematisk når det gjelder digitale krenkelser som ikke har skjedd i skoletiden, men som har sammenheng med relasjonen de involverte har på skolen. Utvalget mener at dersom det er slik at det er sammenheng mellom relasjonen mellom de involverte og skolen, og det som har skjedd, er en krenkelse av betydning for skolehverdagen, utløses aktivitetsplikten til den ansatte [som har kjennskap til eller mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt].»*

Det avgjørende for aktivitetspliktenes rekkevidde synes derfor å være hvorvidt forholdene utenfor skolen *påvirker* elevens skolemiljø. Samtidig er det viktig å understreke at selv om det er elevens subjektive opplevelse som skal legges til grunn for utløsningen av aktivitetsplikten, anses den likevel som oppfylt dersom skolen «har gjort og fortsatt gjør det som med rimelighet kan forventes for at eleven skal få et trygt og godt skolemiljø». <sup>39</sup> Dette gjelder selv om elevens subjektive opplevelse ikke nødvendigvis er forbedret.

### **2.3.2 Plikten til å følge med**

Det følger av opplæringslova § 9 A-4 første ledd første punktum at «[a]lle som arbeider på skolen, skal følge med på om elevane har eit trygt og godt skolemiljø [...]».

Plikten til å følge med var en av de største som kom gjennom lovendringen i 2017; hittil hadde den ikke vært lovfestet. Lovgiver ønsket med det å unngå at skolene unndrar seg ansvar ved å gjemme seg bak at de «ikke vet» eller ikke har noen mistanke. <sup>40</sup>

Det vises til begrepsavklaringen i punkt 2.2.1 om ordlyden «alle som arbeider på skolen». Tolkningen gjelder for hele kapittel 9 A.

---

<sup>39</sup> Sollie, Susanne. Karnov lovkommentar: Opplæringslova - oppl 1998, note 1 til § 9a-2 ...trygt og godt skolemiljø..., Lovdata.no (lest 27. oktober 2023)

<sup>40</sup> Prop. 57 L (2016-2017) s. 21



Formålet var at skolene på et tidlig stadium skulle fange opp elevens mistrivsel på skolen. På mange måter kan man karakterisere plikten til å følge med som inngangsporten til aktivitetsplikten. Oppdager man mistrivsel ved å følge aktivt med, vil de andre delpliktene etter § 9 A-4 aktiveres.

Samtidig er ordlyden «å følge med» noe vag. Det er vanskelig å etterprøve i hvilken grad noen har fulgt med eller ikke. Ordlyden bidrar dermed med lite veiledning til hvordan skolens ansatte skal følge med for at § 9 A-4 første ledd første punktum skal være oppfylt. Lovgiver har imidlertid tatt til orde for dette i forarbeidene. Plikten til å følge med må tolkes i lys av «skolens plikt til å drive et systematisk arbeid for å forebygge og avdekke om elever ikke har det godt og trygt på skolen».<sup>41</sup>

Ser man i tillegg på det lovfestede nulltoleransekravet mot krenking i § 9 A-3, taler det for at kravene til skolens rutiner rundt plikten til å følge med, så vel som til den enkelte ansattes årvåkenhet, er strenge. Samtidig skal det etter forarbeidene ligge et «faglig skjønn» til grunn for hvilke aktiviteter det kan forventes at skolene iverksetter for å følge med, med noen minimumskrav: inspeksjonsordninger, garderobetilsyn og en generelt lav terskel for å bry seg om hva elevene gjør.<sup>42</sup> Utdanningsdirektoratet har uttrykt sin støtte til disse kravene der det i tillegg ble presisert at de ansatte må være proaktive.<sup>43</sup>

### **2.3.3 Plikten til å gripe inn**

Videre følger det av § 9 A-4 at alle som arbeider på skolen også «skal [...] gripe inn mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering dersom det er mogleg».

Plikten til å gripe inn er særlig ment å omfatte pågående situasjoner som er forholdsviss akutte.<sup>44</sup> Plikten skiller seg dessuten fra de andre delpliktene i § 9 A-4 ved at den utløses i tilfeller med «krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering», ikke ved at en elev ikke har et «trygt og godt skolemiljø».

---

<sup>41</sup> Ibid

<sup>42</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 22

<sup>43</sup> Udir-3- 2017, s. 3.

<sup>44</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 22

Ordlyden «krenking» tilsier at en person blir ydmyket eller nedverdiget på en eller annen måte. Lovgiver har slått fast at «krenking» skal tolkes vidt.<sup>45</sup> Selve bestemmelsen lister opp «mobbing, vald, diskriminering og trakassering» som eksempler, men forarbeidene har understreket at denne listen ikke er uttømmende.<sup>46</sup> Henvisningen til diskriminering og trakassering er ment å gi beskyttelse mot diskriminering og trakassering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller nedsatt funksjonsevne.<sup>47</sup> Forarbeidene er i tillegg klare på at også indirekte handlinger som utestenging, isolering og baksnakking skal være omfattet av begrepet «krenking».

Samtidig uttrykker forarbeidene klart at ikke alle kritiske ytringer eller uenigheter mellom elever skal omfattes selv om «krenking» skal tolkes vidt. Elevene skal kunne tåle diskusjoner og uenigheter uten at det skal innebære krenking, så lenge det holdes saklig. Kommer man likevel med nedsettende beskrivelser av personlig art, vil det etter ordlyden omfattes av loven. En slik holdning har støtte i Utdanningsdirektoratets rundskriv der det presiseres at plikten til å gripe inn innebærer en plikt til å stanse og irttesetter elever som kaller medelever eller andre for ufine og/eller nedsettende ting.<sup>48</sup>

Det er dessuten på det rene at alle former for uønsket fysisk kontakt skal omfattes som «krenking» etter § 9 A-4 første ledd første punktum.

Ordlyden «dersom det er mogleg» er vag. Det vil strengt tatt alltid, til en viss grad, ville være «mulig» å gripe inn i en situasjon man er vitne til. Grensen for plikten til å gripe inn går imidlertid ved at den ansatte ikke skal komme til å være i fare for seg selv, fornærme elever eller begå en straffbar handling for å få stoppet en situasjon.<sup>49</sup> Det er dessuten også viktig å understreke at inngripen i fysiske situasjoner ofte krever bruk av fysisk makt og tvang, og at verken skolen eller de ansatte har hjemmel til tvangsbruk i opplæringslova. I unntakstilfeller kan man støtte seg på nødrett og nødverge etter straffeloven §§ 17 og 18, ved at det kan tillates å begå en handling som ellers ville vært straffbar.<sup>50</sup> Dette teamet vil ikke drøftes

---

<sup>45</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 14

<sup>46</sup> Ibid

<sup>47</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 15

<sup>48</sup> Udir-3- 2017, s. 3.

<sup>49</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 76-77

<sup>50</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 22

nærmere i denne avhandlingen, men er viktig å nevne i sammenheng med bruk av fysisk makt og tvang.

#### **2.3.4 Plikten til å varsle**

Varslingsplikten følger av opplæringslova § 9 A-4 andre ledd. Varslingsplikten innebærer at alle som arbeider på skolen «[...] skal varsle rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø.» Det følger vidare at «[r]ektor skal varsle skoleeigaren i alvorlege tilfelle».

Som hovedregel er det rektor som skal varsles, etter ordlyden. Forarbeidene presiserer at ansvaret for å ta imot slike varsler til andre, kan delegeres videre, men at det er rektor som har det overordnede ansvaret for disse behandles på en forsvarlig og hensiktsmessig måte, og at undersøkelser og tiltak iverksettes der det anses nødvendig.<sup>51</sup>

Formålet med at alle varsler skal rettes til rektor kan tenkes å være at det skal sikres at skolen har en totaloversikt over elevenes psykososiale miljø på skolen. Slik vil skolen også kunne holde oversikt over sårbare elever, og følge disse tett opp. En slik oversikt kan dessuten bidra til å kartlegge hvor skolen skal legge fokuset sitt for forebyggende arbeid med skolemiljøet.

Tilsvarende som for plikten til å følge med, gjør varslingsplikten seg gjeldende der de ansatte på skolen ved «kjennskap til» eller «mistanke om» at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, jf. lovteksten.

Ordlyden «kjennskap til» tilsier at man, uten usikkerhet, *vet* noe. Forarbeidene støtter en slik tolkning og presiserer at dersom en elev selv ytrer – verbalt eller skriftlig – at vedkommende ikke har det trygt og godt, vil kravet om «kjennskap» være oppfylt. Samtidig er det ikke et absolutt krav om at eleven ordrett skal uttrykke utrygghet eller mistriivsel; det er skolens ansvar å fange opp hva eleven ønsker å formidle.<sup>52</sup>

Ansatte har dessuten varslingsplikt ved «mistanke om» at en elev mistrives. Plikten til å følge med og varslingsplikten henger derfor tett sammen. Ordlyden «mistanke» tilsier at det må

---

<sup>51</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 77

<sup>52</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 23

foreligge forhold som gir en ansatt grunn til å ane at noe ikke er som det skal. Mistanker kan imidlertid være en subjektiv oppfatning, og man kan stille spørsmål ved hvor grensen går for at det foreligger en «mistanke».

Forarbeidene slår fast at terskelen for mistanker skal være lav, og at grensen for mistanke skal være identisk med terskelen for å varsle.<sup>53</sup> De ansatte på skolen «må være bevisste på at barn og unge viser sin utrygghet, frustrasjon og mistrivsel på ulike måter og med ulike uttrykksformer. Både utadvendt, innadvendt, aggressiv eller passiv, grenseløs eller avvisende og isolerende væremåte kan være signaler som tilsier at eleven opplever at de ikke har»<sup>54</sup> det trygt og godt.

Videre følger det av § 9 A-4 andre ledd andre punktum at rektor skal varsle skoleeier i «alvorlige tilfelle». Ordlyden «alvorlige tilfelle» tilsier at det må foreligge en hendelse som er grovt krenkende.

Tolkningen støttes i forarbeidene hvor lovgiver uttaler at hva som inngår i vilkåret «alvorlige tilfelle» beror på en skjønnsmessig vurdering. Som eksempler på typisk alvorlige tilfeller nevnes saker der «krenkelsene er særlig voldelige eller på andre måter svært integritetskrenkende». Vurderingen skal skje på bakgrunn av formålet med selve varslingen.<sup>55</sup>

Det er klart nok at man skal varsle og i hvilke tilfeller man skal gjøre det, men det kan stilles spørsmål ved om loven setter opp et krav til reaksjonstid; hvor raskt skal det varsles? Bestemmelsens ordlyd er taus hva gjelder reaksjonstid. Spørsmålet om hvorvidt det betyr at det ligger til grunn et umiddelbarhetskrav blir derfor aktuelt.

Forarbeidene har imidlertid avklart spørsmålet om reaksjonstid. Varslingstidspunktet må sees i lys av den enkelte sakens alvor, og hva som kan regnes som et forsvarlig varslingstidspunkt beror på forholdene i hver enkelt sak.<sup>56</sup> Det er derfor logisk å legge til grunn at det også her legges opp til en forholdsmessighetsvurdering: jo mer alvorlig sak, jo strengere krav til reaksjonstid.

---

<sup>53</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 77

<sup>54</sup> Ibid

<sup>55</sup> Ibid

<sup>56</sup> Ibid

Det er likevel ikke nok grunnlag i rettskildene til å sette opp presise rammer for inndeling etter alvorlighetsgrad. Lovgiver har imidlertid lagt opp til *hvordan* varslingsplikten best mulig skal ivaretas på hver enkelt skole: «[I]edelsen og de ansatte på den enkelte skole må finne fram til gode løsninger som sikrer at varsling alltid skjer, samt hvordan varsling skal gjøres og hvordan informasjonen i varslingene skal systematiseres og ivaretas».<sup>57</sup> Dette henger tett sammen med det pålagte forebyggingsarbeidet etter § 9 A-3, men vil ikke drøftes videre i oppgaven.

### 2.3.5 Plikten til å undersøke

Undersøkelsesplikten er lovfestet i § 9 A-4 tredje ledd: «Ved mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarast undersøkje saka».

Ordlydstolkningene av «kjennskap til» og «mistanke om» under punkt 2.2.4 om varslingsplikten gjelder tilsvarende for undersøkelsesplikten. Hva gjelder terskelen for å sette i gang undersøkelser, skal den være tilsvarende lav som for varsling.

Ordlyden «snarast undersøkje saka» tilsier at skolen skal iverksette undersøkelser omgående. Selv om ordlyden tilsier at undersøkelser skal iverksettes relativt raskt, stiller den ikke opp et umiddelbarhetskrav. Forarbeidene gjør imidlertid dette: «Undersøkelsene skal iverksettes straks».<sup>58</sup> Lovgiver har dermed lagt til grunn et strengere krav til reaksjonstid enn det som følger av en naturlig forståelse av ordlyden. Samtidig taler også kapittel 9 A sitt formål for et umiddelbarhetskrav. Har man ikke undersøkt en sak, kan man ikke vite omfanget av den. Derfor er det viktig at man undersøker varslinger straks for å etablere en klar oversikt slik at man kan identifisere problemet.

Ordlyden er også vag om hvor omfattende slike undersøkelser skal være. Det overordnede formålet med aktivitetsplikten er likevel å gjenopprette elevens følelse av et trygt og godt skolemiljø. Skal man tolke ordlyden i undersøkelsesplikten i lys av dette formålet, bør man med rette kunne legge til at undersøkelsene må være så omfattende at de evner å identifisere

---

<sup>57</sup> Ibid

<sup>58</sup> Ibid

problemet som gir eleven en følelse av utrygghet og mistriivsel. Uten gode nok undersøkelser, vil ikke skolen kunne sette inn egnede og målrettede tiltak for å gjenopprette situasjonen.

Det følger av forarbeidene at grundigheten av undersøkelsene må baseres på skjønn på grunnlag av formålet og hvilken situasjon man står i.<sup>59</sup> I likhet med varslingsplikten synes det også her å gjelde en skjønnsmessig forholdsmessighetsvurdering: jo mer alvorlig saken er, jo strengere krav bør det stilles til hvor grundig undersøkelsene bør være for at aktivitetsplikten som helhet skal være oppfylt. Videre slår forarbeidene fast at det avgjørende er å få frem «fakta om en situasjon, bakgrunnen for elevenes opplevelse og hvilke forhold i elevenes omgivelser som påvirker» deres opplevelse av skolemiljøet.<sup>60</sup>

Utdanningsdirektoratet har i sitt rundskriv om skolemiljø foreslått ulike måter å undersøke slike saker på: observasjon av elevene i friminutt eller læringssituasjoner, samtaler med de involverte eller andre som har kjennskap til saken, henvendelser fra elever og foresatte, bruk av ikke-anonyme undersøker, ulike kartleggingsverktøy eller sosiogram.<sup>61</sup>

Uavhengig av hvilke verktøy skolen måtte benytte seg av for å undersøke slike saker, henger § 9 A-4 tredje ledd tett sammen med elevenes rett til å bli hørt. Det kan derfor tenkes at det som klart minimumskrav i undersøkelsene må kunne forventes at skolen *snakker* med eleven som ikke har det trygt og godt, i tillegg til elevene som det påstås innehar skyld for at noen mistrives.

### **2.3.6 Plikten til å iverksette egnede tiltak**

Der skolen har fanget opp at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, skal skolen «så langt det fins eigna tiltak sørge for at eleven får eit trygt og godt skolemiljø [...]», jf. opplæringslova § 9 A-4 fjerde ledd. Som nevnt under punkt 2.1 er det elevens subjektive opplevelse som være grunnlaget for slike tiltak, og denne skal aldri overprøves.

Plikten til å iverksette egnede tiltak strekker seg likevel lengre enn kun de tilfellene der elevene selv gir beskjed eller trenger hjelp. Skolen skal sette i gang egnede tiltak også der *undersøkelser*, ref. punkt 2.2.5, viser at en eller flere elever ikke har det bra på skolen, jf. § 9

---

<sup>59</sup> Ibid

<sup>60</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 25

<sup>61</sup> Udir-3-2017, s. 8

A-4 fjerde ledd andre punktum. Undersøkelsesplikten henger derfor tett sammen med tiltaksplikten.

Det følger samtidig av ordlyden at skolens tiltaksplikt har sin begrensning i at tiltakene skal være «eigna». Det kan ikke forventes at skolen skal gjøre hva som helst for å forbedre elevens subjektive opplevelse av skolemiljøet. Selv om det følger en slik avgrensning av ordlyden, må man likevel se tiltaksplikten i sammenheng med den overordnede retten til et trygt og godt skolemiljø i § 9 A-2, lovfestingen av nulltoleranse mot krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering i § 9 A-3 første ledd og det grunnleggende hensynet til elevenes beste i skolens arbeid, jf. § 9 A-4 femte ledd. Samlet sett taler disse bestemmelsene for at skolen skal strekke seg langt for å forbedre skolemiljøet for enkelteleven.

Overordnet er formålet med aktivitetsplikten etter § 9A-4 at eleven som ikke opplever skolemiljøet som trygt og godt, skal få gjenopprettet trygghetsfølelsen. Basert på dette må ordlyden «eigna» forstås som at tiltak må tilpasses hver enkelt situasjon og på den måten bidra til at den individuelle elev, med sine subjektive behov, får gjenopprettet følelsen av et trygt og godt miljø. Aktivitetspliktens omfang og varighet styres derfor deretter.

Forarbeidene støtter en slik tolkning og slår fast at tiltak som skolen iverksetter må tilpasses den enkelte sak, på bakgrunn av «konkrete og faglige skjønnsvurderinger».<sup>62</sup> Videre blir det presisert at ordlyden «eigna» må tolkes utvidende og at den innebærer «en plikt til å følge opp tiltakene, evaluere virkningen av dem og eventuelt legge til eller endre [dem]» om det blir nødvendig for å gjenopprette trygghetsfølelsen hos eleven.<sup>63</sup>

Som nevnt er skolen forpliktet til å ta elevens beste i betraktning, jf. § 9 A-4 femte ledd.

Skolen plikter derfor å vurdere hvilke tiltak som best ivaretar elevens interesse og samtidig er «eigna». Idet åpner forarbeidene for at skolen må vurdere hvilke tiltak som er egnet, selv om eleven selv er motvillig til gjennomføring av tiltakene.<sup>64</sup> Dette springer ut av at retten til å bli hørt ikke er ensbetydende med en rett til å bestemme; hensynet til elevens beste trumfer retten til å bli hørt.

---

<sup>62</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 26

<sup>63</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 78

<sup>64</sup> Udir-3-2017, s. 10

I tillegg til å være «eigna» må tiltakene naturligvis være lovlige. Dersom skolen iverksetter tiltak som er inngripende i rettighetene til elevene etter loven eller pålegger dem nye plikter, kreves det lovhjemmel. Dette er i tråd med det grunnlovfestede legalitetsprinsippet, jf. GrL § 113. Det er imidlertid ingen hjemmel i opplæringslova for eksempelvis tvangsbruk, som nevnt tidligere. I tillegg følger det av opplæringslova § 9 A-10 at sanksjoner ovenfor elevene må hjemles i skolens ordensreglement. Skolens sanksjonshjemmel for egnede tiltak er dermed begrenset til det som er fastsatt i det gjeldende ordensreglementet ved hver enkelt skole.

### **2.3.7 Hensynet til elevenes beste og retten til å bli hørt**

Elevene har rett til å bli hørt og elevenes beste skal vektlegges i skolens arbeid. Dette følger av opplæringslova § 9 A-4 femte ledd:

*«Skolen skal sørge for at involverte elever blir høyrde. Kva som er best for elevane, skal vere eit grunnleggjande omsyn i skolen sitt arbeid.»*

Disse grunnleggende rettighetene følger, som nevnt, av Grunnloven § 104 og artikkel 3 og 12 i FNs barnekonvensjon.<sup>65</sup> Forarbeidene presiserer at § 9 A-4 femte ledd skal tolkes i samsvar med disse.<sup>66</sup> Før lovendringene fant Djupedalutvalget at FNs barnekonvensjon artikkel 3 om hensynet til barnets beste ble inkludert i for liten grad i 9A-enkeltvedtak. Det var nesten aldri synliggjort om elevene var hørt eller ikke, jf. FNs barnekonvensjon artikkel 12.<sup>67</sup> Hensynet til barnets beste er både en materiell og prosessuell rettighet så vel som et tolkningsprinsipp.<sup>68</sup> Retten til å bli hørt og hensynet til barnets beste er derfor presisert i opplæringslova for å virke opplysende og en tydelig påminnelse om at skolens plikter utføres i overensstemmelse med elevene som eventuelt er påvirket.<sup>69</sup> Elevenes beste er således et svært viktig tolkningsmoment når skolens ansvar etter opplæringslova § 9 A-4 drøftes.

Det følger av ordlyden at de «involverte elever» skal høres. Utfra naturlig språkforståelse tilsier dette at det ikke bare er den berørte eleven som skal høres, men også eleven(e) som mistenkes å bidra til mistrivsel. Ordlyden er relativt klar i dette tilfellet, men lovgiver har

---

<sup>65</sup> Gjort til norsk lov i menneskerettsloven § 2 nr. 4

<sup>66</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 78

<sup>67</sup> NOU 2015:2, s. 205

<sup>68</sup> General Comment No. 14 (2013) punkt 14 bokstav a

<sup>69</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 29



likevel presisert en slik tolkning i forarbeidene. Retten til medvirkning og å bli hørt gjelder for alle elever, med samme rettssikkerhetsvern, uavhengig av hvilken side av saken de står på.<sup>70</sup>

Selv om ordlyden er taus hva gjelder høringsmetoder, følger det videre av forarbeidene at retten til å bli hørt ikke har en nedre aldersgrense, og at høringsmetoden skal tilpasses det enkelte saksforhold samt barnas modenhet og alder.<sup>71</sup>

Elevene skal, i tråd med at det er deres subjektive opplevelse som skal legges til grunn, få muligheten til å fortelle sin oppfatning av saken uten innblanding fra ansatte eller eventuelle andre. Skolen skal derfor kontinuerlig holde de involverte elevene oppdatert om prosessen og legge til rette for dem til å beskrive situasjon slik de subjektivt oppfatter den. Skulle det vise seg å være vanskelig å gjennomføre en samtale mellom skolen og enkeltelever fordi det er til elevens beste, skal det dokumenteres hvorfor eleven ikke er blitt hørt.

### **2.3.8 Skriftlig aktivitetsplan og kravet til dokumentasjon**

Av opplæringslova § 9 A-4 sjette ledd følger det dessuten at skolene skal «[...] lage ein skriftleg plan når det skal gjerast tiltak i ei sak». Forarbeidene omtaler den skriftlige planen som «aktivitetsplan».<sup>72</sup> Tilsvarende betegnelse tas også i bruk i det følgende. § 9 A-4 sjette ledd stiller opp fem formkrav til aktivitetsplanen:

«[...]

a) *kva problem tiltaka skal løyse*

b) *kva tiltak skolen har planlagt*

c) *når tiltaka skal gjennomførast*

d) *kven som er ansvarlig for gjennomføringa av tiltaka*

e) *når tiltaka skal evaluerast.»*

Ordlyden «når det skal gjerast tiltak i ei sak» tilsier at ikrafttredelse av plikten til å utarbeide en skriftlig aktivitetsplan er samtidig som tidspunktet for iverksettelse av tiltak, jf. punkt 2.3.6. Tiltaksplikten utløses idet det avdekkes at en elev ikke har det trygt og godt på skolen, jf. § 9 A-4 fjerde ledd. Tilsvarende tolkning følger også av forarbeidene.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 29-30

<sup>71</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 78

<sup>72</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 32

<sup>73</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 33

Ordlyden er taus hva gjelder hvor omfattende en slik aktivitetsplan må være, men forarbeidene understreker at omfang og grad av detaljer i aktivitetsplanen må tilpasses hver enkelt sak, der kravene som følger av lovbestemmelsen er å regne som minimumskrav. Alvorlighetsgraden i den enkelte saken skal være særlig avgjørende.<sup>74</sup> Det kan følgelig innfortolkes et forholdsmessighetskrav av forarbeidenes uttalelser; jo høyere alvorlighetsgrad, jo strengere krav til aktivitetsplanen. Uansett skal aktivitetsplanen ha som formål å gjenopprette et trygt og godt psykososialt miljø for eleven, i tråd med bestemmelsens så vel som lovens overordnede formål.

Hva gjelder krav til dokumentasjon følger det av § 9 A-4 syvende ledd at skolen skal «dokumentere kva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten etter første til femte ledd».

Ordlyden er vag når det kommer til *hva* som må til for at dokumentasjonsplikten etter § 9 A-4 syvende ledd er oppfylt. Det kan heller ikke leses ut av ordlyden om dokumentasjonskravet gjelder generelle retningslinjer for skolen i slike saker eller konkret dokumentasjon av hver enkelt sak.

Sett i sammenheng med kravet om skriftlig aktivitetsplan knyttet til tiltaksplikten, kan det likevel tenkes at dokumentasjonskravet går ut på å dokumentere hele hendelsesforløpet i den enkelte sak fra ende til annen, inkludert en samlet oversikt som beskriver skolens plan for hvordan den konkrete saken skulle løses. Det kan tenkes at dokumentasjonsplikten er inntatt i loven for å sikre etterprøvbarehet – for både skolen og eleven(e), så vel som statsforvaltere og domstolene. Prinsippet om etterprøvbarehet står sterkt i den norske forvaltningens saksbehandling, og det er ingen grunn til at det skal gjelde et unntak i skolens arbeid.

Forarbeidene konstaterer at dokumentasjonskravets formål er at det skal dokumenteres hvordan det *faktisk* arbeides med hver enkelt sak, ikke hvordan slike saker kan tenkes løst.<sup>75</sup> Skolene skal dokumentere hvordan de har holt øye med elevene, hva de gjorde når de konkluderte med at en elev mistrivdes, hvordan man undersøkte, hvilke undersøkelser som ble gjort og til slutt hvilke tiltak som ble satt i verk. Tiltakene skal som nevnt dokumenteres i tråd med § 9 A-4 sjette ledd.

---

<sup>74</sup> Ibid

<sup>75</sup> Prop.57 L (2016-2017) s. 79

Det følger ikke et spesifikt formkrav til dokumentasjonen direkte av ordlyden, men det er klart nok mest hensiktsmessig at slik dokumentasjon er skriftlig, ref. etterprøvbarhet. I tillegg til et krav om skriftlighet, slår forarbeidene imidlertid fast at den må være av en slik karakter at den kan skrives ut og sendes til statsforvalteren ved tilsyn eller klagemål.<sup>76</sup>

## 2.4 Sanksjoner

Etter opplæringslova § 9 A-14 følger det at det ved brudd på aktivitetsplikten etter § 9 A-4 første og andre ledd ilegges straff i form av «bøter, fengsel i opp til 3 måneder eller begge deler» for den som «forsettleg eller aktaust» og «alvorleg eller gjentekne gonger bryt plikta». Tilsvarende gjelder for «rektoren» dersom det foreligger brudd på pliktene etter § 9 A-4 tredje og fjerde ledd.<sup>77</sup> Dersom bruddet på pliktene etter § 9 A-4 første til fjerde ledd er begått av «nokon som handlar på vegner av skolen», kan «skoleeigaren» bære straffansvaret, jf. § 9 A-14 andre ledd. Fristen for foreldelse av slikt ansvar er 5 år, og dermed tre år lengre enn den alminnelige foreldelsesfristen etter straffeloven § 86 første ledd bokstav a.

For brudd på reglene i kapittel 9 A om saker som gjelder psykososialt skolemiljø, følger det av § 9 A-15 første ledd at reglene i skadeserstatningsloven kapittel 2 om det offentliges og andre arbeidsgiveres ansvar skal komme til anvendelse. I tillegg er det presisert i § 9 A-15 andre ledd at dersom det foreligger forhold som «gir grunn til å tro at skoleeigaren ikkje har følgd reglane i eller i medhald av kapittel 9 A om psykososialt miljø», skal dette legges til grunn «med mindre skoleeigaren gjer noko anna truleg».

---

<sup>76</sup> Ibid

<sup>77</sup> Straffansvaret gjelder også brudd på reglene i opplæringslova § 9 A-5, men det avgrenses mot denne bestemmelsen her

## 3 De ansattes rett til et trygt og godt psykososialt miljø

### 3.1 Introduksjon

På lik linje med det generelle fokuset på psykisk helse i samfunnet og elevenes trivsel og psykiske helse i skolene, har tilsvarende blitt satt søkelys på i arbeidslivet. Særlig psykososiale forhold har blitt en viktigere og viktigere del av arbeidet med forsvarlige arbeidsmiljø. Som overordnet formål skal arbeidsmiljøloven sikre «helsefremmende og meningsfylt[e] arbeidssituasjon[er] [...]», jf. § 1-1. I tillegg setter arbeidsmiljøloven kapittel 4 standarden for både generelle og spesielle krav til det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet.

Forarbeidene er klare på at fysiske og psykiske faktorer skal være likestilt.<sup>78</sup> Enhver arbeidsgiver skal sørge for å til enhver tid arbeide med å opprettholde utviklingen av arbeidsmiljøet i tråd med samfunnsutviklingen ellers. Dette skal regnes for å være minstestandarden for et norsk arbeidsmiljø.<sup>79</sup> Det overordnede ansvaret for at kravene i arbeidsmiljøloven opprettholdes, ligger hos arbeidsgiver, jf. kapittel 2.

### 3.2 Begrepsavklaring

Begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» betegner normalt sett partene i en arbeidsavtale, og regnes som arbeidsrettslige grunnbegreper.<sup>80</sup> Begrepene skal på hver sin side belyse et arbeidsavtaleforhold ved å slå fast hvem som har *ansvar* etter loven, og hvem som nyter *vern* etter loven.<sup>81</sup>

Med «arbeidstaker» menes «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. Som utgangspunkt er arbeidstaker den presterende parten i en arbeidsavtale. Forarbeidene slår videre fast at en «arbeidstaker» typisk er «økonomisk avhengig [av arbeidsgiver] som lønnstaker» og står i et underordnet «forhold til arbeidsgiver». <sup>82</sup> Lovgiver har dessuten lagt til grunn at det ikke er tilstrekkelig å befinne seg i et underordningsforhold for å være arbeidstaker; det er en forutsetning at arbeidet har grunnlag i en avtale.<sup>83</sup> Høyesterett har senere støttet en slik tolkning og uttalt at en «kontrakt

---

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 7.3.3

<sup>79</sup> Engan, Anne-Beth Meidell og Lasse Gommerud Våg. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet, Lovdata.no (hentet 30. november 2023).

<sup>80</sup> Hotvedt, Marianne Jenum. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til § 1-8, Lovdata.no (hentet 2. desember 2023)

<sup>81</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73-74

<sup>82</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

<sup>83</sup> Ibid og Ot.prp. nr. 49 (1983-1984) s. 17

[...] om ansettelsesforholdet rettigheter og plikter [...] er et sentralt grunnlag for og kjennetegn ved et ansettelsesforhold».<sup>84</sup>

Hvorvidt noen er å regne som «arbeidstaker» beror i tillegg på en helhetsvurdering av den enkelte arbeidsrelasjon. Forarbeidene har utarbeidet en liste over momenter som er avgjørende i en slik vurdering:

*«[...] Arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og kan ikke bruke andre til utførelsen av arbeidet.*

- *Arbeidstaker har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll.*
- *Arbeidsgiver stiller til rådighet de driftsmidler og andre hjelpemidler som er nødvendige for utførelsen av arbeidet.*
- *Arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet.*
- *Arbeidstaker får vederlag i en eller annen form for lønn.*
- *Tilknytningsforholdet mellom partene er av noe stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister.*
- *Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.»<sup>85</sup>*

Listen er ikke uttømmende, og arbeidstakerbegrepet er fleksibelt. Arbeidstakerbegrepet er formulert slik fordi det skal åpne for utvikling i takt med nye organisasjonsformer og tilknytningsformer.

Begrepet «arbeidsgiver» omfatter på sin side «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd første punktum. Ordlyden tilsier at «arbeidsgiver» er den arbeidsgivende part for den arbeidspresterende part, der disse står i et avhengighets- og underordningsforhold, ref. arbeidstakerbegrepet.

Forarbeidene presiserer at arbeidsgiverbegrepet som regel vil falle sammen med arbeidsgivers virksomhet, med andre ord en bedrift.<sup>86</sup> «Arbeidsgiver» kan dermed være både et aksjeselskap, et andelslag så vel som en stiftelse, kommune eller lignende. I vurderingen av hvem som er «arbeidsgiver» skal det «[...] legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt

---

<sup>84</sup> HR-2016-589-A avsnitt 50

<sup>85</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

<sup>86</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74

som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner».<sup>87</sup> Dette er i tråd med arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum: «Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.» Arbeidsgiveransvaret kan delegeres, og en helhetsvurdering av det enkelte arbeidsforholdet vil derfor være hensiktsmessig i fastleggelsen av hvem som er å regne som «arbeidsgiver», tilsvarende som vurderingen om hvem som er arbeidstaker.

### 3.3 Arbeidsmiljøloven § 4-3

Som dels ny, dels videreføring av den gamle arbeidsmiljøloven (1977) § 12 nr. 1 første ledd og nr. 2 fjerde ledd, stiller arbeidsmiljøloven § 4-3 krav til det psykososiale arbeidsmiljøet:

- «(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.*
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.*
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.*
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.»*

Bestemmelsens formål er «å løfte frem og tydeliggjøre hvilke krav som stilles for å motvirke psykososiale arbeidsmiljøproblemer som [for eksempel] trakassering [og] mobbing [...]»<sup>88</sup>. § 4-3 skal ikke leses som en uttømmende liste av risikofaktorer eller krav når det kommer til det psykososiale miljøet, fordi slike forhold ofte påvirkes av hvordan arbeidet organiseres og tilrettelegges ellers. Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet skal derfor sees i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4, særlig lovens overordnede krav om et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø», jf. § 4-1.<sup>89</sup>

#### 3.3.1 Integritet og verdighet

Arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd stiller krav til at «[a]rbeidet skal [tilrettelegges] slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas».

---

<sup>87</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76

<sup>88</sup> Engan, Anne-Beth Meidell og Lasse Gommerud Våg. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til § 4-3, Lovdata.no (hentet 30. november 2023)

<sup>89</sup> Ibid

Ordlyden «integritet» og «verdighet» tilsier at arbeidstakers egenverd skal respekteres. Begrepet «integritet» ble tatt inn i bestemmelsen ved lovendringen i 2005 for å gi bestemmelsen et videre nedslagsfelt enn den gamle versjonen. Departementet ønsket at bestemmelsen skulle få en mer generell rekkevidde enn slik det var ment på 70-tallet, da verdighetsvernet var begrunnet i et ønsket om «å forby toppløs servering».<sup>90</sup> Det følger av forarbeidene at første ledd ellers er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 § 12 nr. 2 fjerde ledd.<sup>91</sup>

### 3.3.2 Kontakt og kommunikasjon

Andre ledd er ment å sikre at arbeidet skal «søkes» utformet på en slik måte at det gis mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre ansatte ved arbeidsplassen. Bestemmelsen er ny fra lovendringen i 2005 og skal sikre at sosial isolasjon i arbeidslivet unngås.

Ordlyden «søkes» tilsier at det er tilstrekkelig at arbeidsgiver *forsøker* å unngå sosial isolasjon og åpner for at dette ikke alltid er mulig. Forarbeidene presiserer at andre ledd ikke utgjør en absolutt plikt for arbeidsgiver å ha flere ansatte enn det måtte være behov for, og bestemmelsen er heller ikke ment å forhindre «alenearbeid».<sup>92</sup> Selv om bestemmelsen ikke innebærer et krav om å ansette flere enn det er behov for, for å sikre sosial kontakt, skal arbeidsgiver likevel, i størst mulig grad, tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerne har *muligheten* til sosial kontakt med kolleger. Fellespauser kan være et eksempel på slik kontakt, selv om selve arbeidet er ensomt.

### 3.3.3 Trakasseringsvern

§ 4-3 tredje ledd fastslår at «[a]rbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

Bestemmelsen er å regne som et forbud, jf. ordlyden «skal». En slik tolkning er i tråd med arbeidsmiljølovens overordnede formål om å verne arbeidstakere mot psykiske belastninger, jf. § 1-1 bokstav a.

---

<sup>90</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 7.3.5 s. 101

<sup>91</sup> Ibid

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307

Det følger ikke en bestemt definisjon av «trakassering» av arbeidsmiljøloven. Ordlyden tilsier imidlertid at det ved trakassering er tale om en krenkende eller nedlatende atferd. Ordlyden er likevel vid og kan utfra naturlig språkforståelse omfatte en rekke typer atferd. Krenkende eller nedverdiggende kommentarer, fysisk plaging eller utfrysning kan være eksempler på slik atferd.

Hva som er å regne som trakassering og annen utilbørlig atferd, må likevel tolkes i samsvar med andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det slås fast i forarbeidene at trakasseringbegrepet skal tolkes tilsvarende som arbeidsmiljøloven § 13-1<sup>93</sup>:

«[...]

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstaker organisasjon 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.»*

Skal man legge merknadene til § 13-1 andre ledd i forarbeidene til grunn for tolkning av trakasseringbegrepet, kan trakassering sies å være «uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet».<sup>94</sup> Trakassering kan således være både aktive og indirekte handlinger; fysisk og psykisk.<sup>95</sup> Trakassering kan også forekomme som enkelttilfelle eller gjentatte ganger. De mest vanlige formene for trakassering regnes å være mobbing og seksuell trakassering.

Ettersom hensikten med avhandlingen er å sammenligne elever og ansattes rettigheter, avgrenses det mot videre redegjørelse av seksuell trakassering ettersom dette ikke inngår

---

<sup>93</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307

<sup>94</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325

<sup>95</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 255



direkte i omfanget av 9A-vernet i opplæringslova. Det bemerkes likevel at arbeidstakere har et vern mot dette.

Ordlyden «annen utilbørlig opptreden» utvider bestemmelsens nedslagsfelt betraktelig. Det meste av atferd som ikke faller under «trakassering» vil sannsynligvis kunne regnes som «utilbørlig opptreden». Loven gir heller ikke her en klar definisjon, men utfra naturlig språkforståelse må «utilbørlig opptreden» forstås som en type atferd som er moralstridig, eller det som allment oppfattes som rett og rimelig. En slik tolkning støttes både av forarbeid og rettspraksis.<sup>96</sup> Samtidig tilsier «utilbørlig» at det må legges til grunn en terskel for hva som skal omfattes av bestemmelsen og ikke; alle negative handlinger vil ikke automatisk falle innenfor § 4-3 tredje ledds rekkevidde. Slik atferd må være av en viss alvorlighetsgrad for å regnes som «utilbørlig».

Arbeidstilsynet har for øvrig lagt til grunn at bestemmelsen skal regnes som en rettslig standard nettopp på grunn av dens generelle formulering. I dette ligger det at de til enhver tid moralske og sosiale aksepterte handlingsnormer skal legges til grunn ved drøfting av § 4-3 tredje ledd.<sup>97</sup> Både «trakassering» og «utilbørlig opptreden» kan derfor sies å være dynamiske vilkår som kontinuerlig endrer seg i takt med samfunnsutviklingen. Man må derfor ta en konkret og objektiv vurdering av hvert saksforhold for å avgjøre hvorvidt trakassering har funnet sted.

Bestemmelsen skiller imidlertid ikke mellom «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden». Arbeidsmiljøloven rammer begge former for krenkelser likt, og en arbeidsgivers plikt endrer seg ikke basert på om det foreligger det ene eller det andre. Så lenge den som utsettes for trakassering regnes som «arbeidstaker» skal arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd komme til anvendelse.

### **3.3.4 Vern mot vold, trusler og uheldige belastninger**

Etter arbeidsmiljøloven § 4-3 fjerde ledd skal arbeidstaker «så langt det er mulig» beskyttes mot «vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre». Regelen utgjør en sikkerhets- og trykghetsstandard for arbeidslivet.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 179 og HR-2020-2476-A

<sup>97</sup> <https://arbeidstilsynet.no/tema/trakassering> (Hentet 2.desember 2023)

<sup>98</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 7.3.5 s. 100

Det tas utgangspunkt i Arbeidstilsynets definisjoner av «vold» og «trusler». Ordlyden «vold» skal forstås som enhver handling som har «til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person». Selv når gjerningspersonen av ulike grunner «ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin» skal det regnes som «vold». I tillegg kan handlinger som arbeidstakere «opplever [som] utagerende» der det eksempelvis «utøves stort skadeverk på inventar og utstyr» regnes som vold.<sup>99</sup> Arbeidstilsynet har dessuten tatt til orde for at ordlyden «til hensikt» er ment å skille mellom hensiktsfulle handlinger og «rene uhell som [...] kan føre til liknende skader».<sup>100</sup>

En «trussel» regnes som et «angrep eller handling» som uttrykkes enten «verbalt, gjennom kroppsspråk [eller] ved skade på materiell» og «som tar sikte på å skade eller skremme en person».<sup>101</sup> Uavhengig av uttrykksmåte må truslene ha som formål «å skape psykisk ubehag, frykt, engstelse og/eller usikkerhet».

Ordlyden er imidlertid taus om hva som inngår i vilkåret «uheldig belastning». Hva som er en uheldig belastning, vil i stor grad være subjektivt og det er ikke nødvendigvis slik at enhver belastning en arbeidstaker utsettes for i en arbeidssituasjon kan regnes som «uheldig». I juridisk teori tas det til orde for at belastninger først regnes som uheldige dersom «de kan gi skadevirkninger eller gå utover arbeidstakerens helsesituasjon».<sup>102</sup>

Ordlyden «så langt det er mulig» åpner for at det ikke alltid vil være mulig å unngå vold, trusler og uheldige belastninger totalt, men slår fast at arbeidsgiver skal gjøre det den kan for å minimere risikoen for at slikt finner sted. Hvilke konkrete tiltak som skal settes inn må vurderes i hvert enkelt tilfelle, men kan eksempelvis innebære opplæringstiltak og bruk av sikkerhetsutstyr.<sup>103</sup> Hvilke tiltak som iverksettes beror på hvilket risikobilde som identifiseres. Forarbeidene slår fast at det likevel ikke følger en plikt for arbeidsgiver til å sette inn tiltak som har et høyere sikkerhetsnivå enn det man finner i en slik konkret risikovurdering.<sup>104</sup> Hva som er «mulig» å sørge for, vil derfor avhenge av hvilken risikograd som foreligger i hvert enkelt tilfelle.

---

<sup>99</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/> (Hentet 5.desember 2023)

<sup>100</sup> Ibid

<sup>101</sup> Ibid

<sup>102</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 163

<sup>103</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 308

I lagmannsrettsdommen LB-2018-99032 ble risikoen for vold ansett som liten, som kom til å få betydning for hvilket ansvar den aktuelle kommunen fikk etter arbeidsmiljøloven. Saken gjaldt vold mot en lærer og spørsmål om kommunens ansvar. Kommunen hadde gitt opplæring om håndtering av vold og trusler, og lagmannsretten fant derfor ingen feil ved HMS-arbeidet. Kommunen ble følgelig frifunnet. Saken illustrer at tiltak som arbeidsgiver iverksetter for å forhindre «vold, trusler og uheldige belastninger» kan oppfylle vilkåret «så langt det er mulig» og dermed fritta dem fra ansvar utover det risikobildet krever.

Ordlyden «andre» tilsier at bestemmelsen skal verne en arbeidstaker fra andre enn arbeidstakeren selv. Utfra naturlig språkforståelse skal bestemmelsen bidra til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø i forhold til andre ansatte i virksomheten så vel som andre personer som kan utgjøre en risiko for den enkelte arbeidstaker. Det kan likevel tenkes at fjerde ledd særlig er ment å beskytte arbeidstaker mot utenforstående personer, ettersom arbeidsgiver og kolleger vil falle innunder nedslagsfeltet til § 4-3 tredje ledd. Med «andre» menes her kunder, pasienter og lignende.<sup>105</sup> I NOU 2004: 5 nevnes dessuten «elever» som eksempel.<sup>106</sup>

### **3.3.5 Krav til nærmere gjennomføring gjennom forskrift**

Det følger av § 4-3 femte ledd at departementet «[...] i forskrift [kan] gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf». Hensikten bak femte ledd var å gi tilsynsmyndighetene muligheten til å ta initiativ til forskriftsarbeid, basert på sine egne erfaringer med reglene som følger av bestemmelsen.<sup>107</sup>

## **3.4 Forskrift om utførelse av arbeid: kapittel 23A**

I forskrift 6.desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav, er det gitt utfyllende regler knyttet til vold og trusler i kapittel 23A. Vold og trusler i arbeidslivet vil naturligvis kunne ha negativ effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet, og vil derfor bli drøftet her. Forskriften lister i tillegg opp hvilke krav som stilles til risikovurderinger, opplæring, informasjon, tiltak og oppfølging fra arbeidsgiver.

---

<sup>105</sup> Ibid

<sup>106</sup> NOU 2004: 5 s. 183 (punkt 11.1.5.7)

<sup>107</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 101

Definisjonene av «vold» og «trussel» fra punkt 3.2 om arbeidsmiljøloven § 4-3 gjelder tilsvarende for Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A. Det følger ikke direkte av forskriften at den gjelder for ansatte i skolen, men dette har Arbeidstilsynet slått fast: «grunnskolelærere» og «skoleassistenter» regnes som utsatte yrker.<sup>108</sup>

### 3.4.1 Risikovurdering

Det følger av forskriftens § 23A-1 første punktum at arbeidsgiver skal «kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold». I tillegg skal arbeidsgiver i sin «planlegging, utforming og utførelse av arbeidet [...] sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold», jf. § 23A-1 andre punktum. Bestemmelsen lister videre opp særlige hensyn som skal tas i en slik risikovurdering:

«[...]»

- *arbeidets organisering og tilrettelegging,*
- *hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,*
- *alenearbeid,*
- *arbeidstidens plassering og organisering,*
- *bemannings,*
- *kompetanse,*
- *utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,*
- *effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak».*

Ordlyden er presist formulert og tilsier at arbeidsgiver grundig må vurdere – og skaffe en oversikt over – alle momenter av arbeidstakers arbeidssituasjon som potensielt kan utsette hen for vold og trusler. Både organisatoriske faktorer og fysiske forhold må sies å inngå i en slik kartlegging av ulike momenter. Arbeidstilsynet har tatt til orde for at risikovurderingen må omfatte både risikofaktorer isolert sett, men også vurdere når risikofaktorene samlet sett kan utgjøre en risiko.<sup>109</sup> Listen over hensyn i andre ledd bidrar til å gjøre bestemmelsens ordlyd og nedslagsfelt enda klarere og gir arbeidsgiver en tydelig «sjekkliste» ved slike risikovurderinger.

---

<sup>108</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/> (Hentet 10. desember 2023)

<sup>109</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-1/> (Hentet 4. desember 2023)

### 3.4.2 Opplæring

Finner man i en kartlegging at arbeidssituasjonen kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold «skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner», jf. § 23A-2 første ledd første punktum. I arbeidssituasjoner der bruk av sikkerhetsutstyr er nødvendig, skal det naturligvis gis opplæring og øvelse i bruk av dette, jf. § 23A-2 første ledd andre punktum.

Hva som er «nødvendig» opplæring må tolkes i lys av den kartlegging og risikovurdering som finner sted etter § 23A-1, men også etter arbeidsmiljølovens overordnede mål om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. § 23A-2 skal sikre at en arbeidstaker i en utsatt stilling får kjennskap til, vet hvordan hen skal forebygge og håndtere vold og trusler om vold dersom det faktisk skulle skje. Arbeidstilsynet har derfor slått fast at opplæringen skal omfatte «øvelser for å kunne håndtere volds- og trusselsituasjoner» og at den må «tilpasses den enkelte virksomhet og [...] aktivitet som utføres».<sup>110</sup>

Etter § 23A-2 andre ledd skal arbeidsgiver dessuten «sørge for» at slik opplæring og øvelse «gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig». Arbeidstilsynet slår i tillegg fast at slik opplæring og øvelse skal gjentas «regelmessig».<sup>111</sup>

### 3.4.3 Informasjon

Videre følger det av § 23A-3 at arbeidsgiver skal «sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner». Arbeidstakere skal i tillegg få «informasjon om rutiner for varsling og rapportering» av vold og trusler om det, jf. § 23A-3 første ledd andre punktum.

Terskelen for nødvendighet skal tolkes tilsvarende som ved opplæring, jf. punkt 3.3.2.

---

<sup>110</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-2/> (Hentet 4. desember 2023)

<sup>111</sup> Ibid

Etter ordlyden stiller § 23A-3 opp en plikt for arbeidsgiver å sørge for at virksomheten har en intern varslings- og meldeplikt, samt registrerings- og rapporteringsrutiner. Slike rutiner skal foreligge i tråd med arbeidsmiljølovens HMS-arbeid for øvrig.<sup>112</sup>

Alt ansvar ligger likevel ikke helt og holdent hos arbeidsgiver; arbeidstakere har en generell medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav b dersom «fare for liv eller helse» ikke kan elimineres gjennom arbeidstakerens innsats.<sup>113</sup> Arbeidstakere skal da «straks» sørge for å «underrette arbeidsgiver eller verneombud [...] når [hen] blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse [...]». Vold og trusler om vold går naturligvis innunder momenter som kan medføre «fare for liv eller helse», både den fysiske helse, men spesielt den psykiske og psykososiale helsen.

#### 3.4.4 Tiltak

I tillegg til informasjon og opplæring skal det iverksettes «nødvendige tiltak» på bakgrunn av de «helse- og sikkerhetsrisikoer» man eventuelt finner etter § 23A-1, jf. § 23A-4 første ledd.

«Nødvendig» tolkes tilsvarende som for informasjon og opplæring, jf. punkt 3.3.2 og 3.3.3.

Tiltaksplikten innebærer at risikoen for vold og trusler om vold «så langt som mulig fjernes eller reduseres», jf. 23A-4 andre ledd første punktum. Ved gjennomføring av slike tiltak skal det tas «særlig hensyn til» følgende opplistede momenter:

«[...]»

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
- c. muligheter for tilkalling av hjelp,
- d. bemanning, herunder bruk av alenearbeid».

Ut fra listens ordlyd vil det for eksempel kunne dreie seg om endringer i arbeidsmiljøet, varslingsystemer og/eller økt bemanning. Listen er imidlertid ikke uttømmende, og skal

---

<sup>112</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-3/> (Hentet 4. desember 2023)

<sup>113</sup> Sundet, Tron Løkken. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 6 til § 2-3 2. ledd bokstav b, Lovdata.no (hentet 4. desember 2023)

derfor ikke virke begrensende ovenfor arbeidsgivers evne til å vurdere og prioritere ulike tiltak.<sup>114</sup> Iverksettelse av tiltak må alltid vurderes utfra hvert enkelt tilfelle, men med særlig hensyn til de fire opplistede faktorene.

Samtidig tilsier ordlyden «så langt som mulig» at tiltakskravet har en viss øvre terskel. Det kan tenkes at «så langt som mulig» må tolkes likt som «søkes» og «så langt det er mulig» i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 andre og fjerde ledd. Det vil derfor være å strekke arbeidsgivers ansvar noe langt å forvente iverksettelse av tiltak som har et langt høyere sikkerhetsnivå enn det man identifiserer i en eventuell risikovurdering.<sup>115</sup>

### **3.4.5 Arbeidsgivers oppfølging**

Avslutningsvis følger det av kapittel 23A at arbeidsgiver skal «sørge for» at en arbeidstaker som er eller har vært «utsatt for vold og trussel om vold» får «nødvendig oppfølging» med hensyn til «[både] den fysiske og psykiske belastningen hendelsen kan ha medført».

I motsetning til de øvrige fire bestemmelsene i kapittel 23A skal arbeidsgiver her avgjøre hva som er «nødvendig» i samråd med arbeidstaker.<sup>116</sup> En slik vurdering skal finne sted ved både store og små hendelser med den hensikt å lindre og forebygge negative fysiske og psykiske belastninger på kort og lang sikt. I lys av dette tilsier ordlyden «nødvendig» at det må foreligge en viss proporsjonalitet mellom hendelsen og oppfølgingen i etterkant.

Arbeidstilsynet har slått fast at det i tillegg skal foretas en vurdering av hvor raskt hjelp skal gis og hvor lenge oppfølging er behøvelig.<sup>117</sup>

Arbeidsgiver er ellers også bundet av en rekke plikter, derunder Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 14 om «Meldeplikt og helseovervåkning», arbeidsmiljøloven § 5-1 om arbeidsgivers «Registrering av skader og sykdommer» og arbeidsmiljøloven § 5-2 om «Arbeidsgivers varslings- og meldingsplikt».

---

<sup>114</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-4/> (Hentet 4.desember 2023)

<sup>115</sup> Se henholdsvis punkt 3.2.2 og 3.2.4

<sup>116</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-5/> (Hentet 4.desember 2023)

<sup>117</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-5/> (Hentet 4.desember 2023)

### 3.5 Sanksjoner

Utgangspunktet for illeggelse av straff i arbeidsmiljørelaterte saker er at straffelovens regler kommer til anvendelse, med mindre annet er bestemt i arbeidsmiljøloven kapittel 19.<sup>118</sup>

Av arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd følger det at «innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet», som «forsettlig eller uaktsom[t]» overtrer bestemmelsene eller pålegg gitt «i eller i medhold av denne lov», skal straffes med «bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler». Arbeidstakers medvirkning straffes på samme måte, men etter § 19-2.

Ordlyden «i medhold av denne lov» tilsier at straffansvaret også gjelder for bestemmelsene i Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A ettersom denne er gitt «i medhold av» arbeidsmiljøloven § 4-3 femte ledd.

Etter § 19-1 andre ledd følger det at det «[u]nder særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel [anvendes i] inntil fem år». Bestemmelsen er særlig relevant for arbeidsmiljøloven § 4-3 og Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A ettersom det ved vurderinger av om det foreligger slike forhold, skal legges «særlig [...] vekt på» om overtredelsen «har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse».

Dersom det foreligger en slik overtredelse, kan «innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» straffes etter § 19-1 med mindre «vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven», jf. § 19-1 tredje ledd.

---

<sup>118</sup> Sundet, Tron Løkken. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til Kapittel 19. Straff, Lovdata.no (hentet 6. desember 2023)



## 4 Elevene og de ansattes rettigheter i lys av hverandre

Basert på omfanget av punkt 2 og 3 i avhandlingen, er det relativt tydelig at elevenes rettigheter etter opplæringslova kapittel 9 A, rent innholdsmessig, er langt mer omfattende enn bestemmelsene som følger av arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 243A. Dette kan imidlertid ha sin forklaring i at arbeidet med elevenes psykososiale miljø har vært gjenstand for et langt mer utstrakt fokus og arbeid, over lengre tid, enn de tilsvarende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid. I lang tid har samfunnet ønsket å verne elevene våre fra mobbing, vold, diskriminering og trakassering, mens varslere i arbeidslivet har blitt sett ned på av allmennheten. Et tilsvarende samfunnsfokus på psykososiale forhold i arbeidslivet kan imidlertid ikke sies å ha eksplodert før *MeToo*-bevegelsen i 2017.

I utgangspunktet kan de respektive partenes rettigheter likevel i stor grad sammenlignes. Både opplæringslova og arbeidsmiljøloven med forskrift stiller krav om undersøkelser og risikovurderinger, informasjonsplikt, iverksettelse av tiltak og oppfølging. Rent teoretisk taler dette for at det ikke er noen grunn for at rettighetene ikke kan harmoniseres og virke parallelt.

Særlig aktivitetsplikten etter opplæringslova § 9 A-4 og risikovurderingsplikten etter § 23A-1 i Forskrift om utførelse av arbeid, kan overordnet sees på som jevnføringer. Begge stiller krav til den eller de som sitter med ansvaret, og begge krever at det iverksettes tiltak. Hovedskillet mellom dem går likevel ved at § 9 A-4 har et langt mer generelt nedslagsfelt hva gjelder psykososiale miljø enn det har forskriften har. Forskriften er særlig spisset inn mot forebygging av vold og trusler om vold, mens opplæringslova § 9 A-4 er ment å forebygge følelser av utrygghet og mistriivsel på et mer generelt plan. Slik sett kan man si at § 9 A-4 gir et videre «psykososialt vern» enn arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskriften samlet.

Elevenes vern skiller seg dessuten fra de ansattes vern ved at «alle som arbeider ved skolen» samt «skolen» (ved rektor), har et utvidet ansvar til å følge med, å gripe inn og å varsle. Arbeidsgiver er ikke pålagt tilsvarende ansvar etter arbeidsmiljøloven eller forskriften, utover å «kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen» som kan medføre at arbeidstaker blir «utsatt for vold og trussel om vold».

Ordlyden tilsier imidlertid at kartleggingsplikten kun gjelder ved forhold der risikoen for vold og trussel om vold er til stede. Opplæringslova pålegger også her et mer overordnet og generelt krav om å følge med, å varsle, å gripe inn osv. Den kan i tillegg sies å stille krav til langt større proaktivitet enn arbeidsmiljøloven og forskriften. Samtidig er det viktig å peke på at arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid typisk gjelder for ansvarsfulle, voksne mennesker. Opplæringslova gjelder i aller største grad for mindreårige barn, særlig i grunnskolen. Barn har ikke den samme evnen til å ta ansvar for seg selv og egen velvære som en voksen har. Dette bør naturligvis medføre et strengere og mer omfattende ansvar for de voksne som er ansvarsbærende i skolehverdagen.

Den største og mest utslagsgivende faktoren mellom elevenes og de ansattes rettigheter til et trygt psykososialt miljø er likevel det grunnlovfestede hensynet til barnets beste, som uttrykkelig er tydeliggjort gjennom retten til å bli hørt etter opplæringslova § 9 A-4 femte ledd.

Som nevnt er det elevenes subjektive opplevelse av en sak som skal legges til grunn, og denne skal aldri overprøves. I tillegg pålegger aktivitetsplikten etter opplæringslova § 9 A-4 de ansvarsbærende å sørge for at det som ligger i barnets beste interesse alltid skal søkes gjennomført. I spenningsforholdet mellom elevene og de ansatte, vil dette kunne føre til at elever som melder fra, altfor lett får definisjonsmakt i saken. Dette kan føre til en slags skeivfordeling av rettssikkerhet som kan prege både skole- og arbeidsmiljø saker sterkt. Arbeidstakere har ikke langt på nær en tilsvarende og like tungtveiende rett til å bli hørt.

Til sist er opplæringslova §§ 9 A-2 og 9 A-4 svært tydelig på for hvem, hvor og hvor langt rettighetene etter bestemmelsene strekker seg, i tillegg til hva som skal skje dersom de brytes. Tilsvarende kan ikke sies om arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A. Begge oppleves ut fra naturlig språkforståelse som for vag i *hvem* man egentlig beskyttes mot. I tillegg er arbeidsmiljøloven § 4-3 taus om hvilke tiltak som skal iverksettes der arbeidstakerens vern etter bestemmelsen ikke er ivaretatt. En tydeligere presisering av dette synes derfor å kunne virke hensiktsmessig og opplysende for de ansatte i skolene. Det vil dessuten kunne være et viktig moment i harmoniseringen av og balansen mellom elevenes og de ansattes rettssikkerhet.

## 4.1 Rettspolitiske betraktninger (de lege ferenda)

Når det gjelder hvordan retten *burde* være for å oppnå best mulig harmonisering mellom elevenes og de ansattes juridiske rettigheter til et trygt og godt psykososialt miljø, vises det avslutningsvis til Utdanningsforbundets bønn til myndighetene og deres svært illustrerende løsningsforslag til «arbeidsmiljøproblemet» vold og trusler i skolen:

*«Det er alltid arbeidsgiver som har hovedansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø. Å bli utsatt for vold, trusler og trakassering oppleves av mange som skamfullt. Fellesskapet på arbeidsplassen må motvirke denne opplevelsen ved å være støttende ledere og kolleger som tar til orde for å forstå dette som et arbeidsmiljøproblem.*

*Det må sikres et system for at alle skoler, barnehager og andre utdanningsinstitusjoner har faste og gode rutiner for ivaretagelse av ansatte som opplever vold, trusler eller trakassering på arbeidsplassen. God ivaretagelse innebærer rask støtte når noe skjer, og systematisk oppfølging over tid.*

*Vold, trusler og trakassering må være et tema i risikovurdering på alle arbeidsplasser, og i samsvar med vurderingene må ansatte sikres relevant informasjon og opplæring. Systemer for avvikshåndtering må være brukervennlige og transparente. Alle HMS-avvik skal dokumenteres og følges opp i samarbeid med vernetjenesten. Ved vedvarende voldsproblematikk må arbeidsplassen og de ansatte følges opp og sikres støtte.*

*Vi krever at lovverket knyttet til vold, trusler og trakassering mot ansatte i utdanningssektoren blir anvendt i større grad enn i dag for å sikre ansattes rettsvern. Det særskilte vernet i straffeloven må utvides til å gjelde alle ansatte i utdanningssektoren. Det må gis opplæring i relevante lovbestemmelser.*

*Vold- og trusselhendelser som anmeldes, skal anmeldes av arbeidsgiver, ikke av den enkelte ansatte. Vold, trusler og trakassering i utdanningssektoren må i større grad enn i dag behandles som et arbeidsmiljøproblem. Innsatsen for å forebygge, avdekke og håndtere vold, trusler og trakassering mot ansatte må systematiseres og styrkes.*

*Alle ansatte må få opplæring og øvelse i å forebygge og håndtere vold og trusler. Denne opplæringen må samsvare med utfordringene den enkelte ansatte møter og må gis av*

*kvalifiserte aktører. Dette krever helhetlige tiltak og ekstra ressurser som må bli prioritert i hele utdanningssektoren.»<sup>119</sup>*

I skolehverdagssettingen er det naturligvis mest nærliggende at det rettes mest oppmerksomhet mot elevene og deres lærings- og trivselsmiljø. Elevene er tross alt pålagt en særskilt plikt og rett til opplæring på grunnskole og videregående nivå, mens de ansatte kan sies å være der av mer frivillig natur. Samtidig er skolen pålagt et tungt ansvar for at elevene i løpet av denne tiden opplever et trygt og godt psykososialt skolemiljø. Det er likevel også tale om store deler av hverdagslivet til flere tusen ansatte i norske skoler. Arbeidsmiljøloven skal i utgangspunktet sikre at også de ansatte har et trygt og godt arbeidsmiljø, og at arbeidet ikke står til hinder for god psykososial helse.

I tilfeller av grove krenkelser ovenfor de ansatte, kan det være naturlig å unnskyldde situasjonen med at eleven gjerne ikke har det så godt. Mange ansatte i skolene vil ofte kjenne på et omsorgsbehov; noe som jo ligger i pedagogikkens natur. Det blir da ofte en selvfølge at *eleven* må ivaretas, og de fleste skoler sørger gledelig for det med opplæringslova kapittel 9 A hengende over seg. Slike tilfeller skal imidlertid ikke være «enten eller»: de ansatte må ivaretas på lik linje som elevene i tilfeller der disse står i et motsetningsforhold i en sak.

## **5 Avsluttende bemerkninger**

I utgangspunktet viser lovverket at det rent teoretisk er mulig å finne en balanse mellom elevenes og de ansattes juridiske rettigheter til et trygt og godt psykososialt miljø, som tilfredsstillende og ivaretar begge parter rettssikkerhet. Både opplæringslova §§ 9 A-2 og 9 A-4, arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A gir et solid lovmessig grunnlag for å ivareta både elevenes og de ansatte i skolenes psykososiale helse.

Etter opplæringslova § 9 A-2 følger det at elevene har en grunnleggende rett til et trygt og godt psykososialt miljø på skolen, som skal fremme «helse, trivsel og læring». Der denne rettigheten ikke er ivare tatt, skal aktivitetsplikten etter opplæringslova § 9 A-4 utløses. Skolen plikter da å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og iverksette egnede tiltak for å se til at mistrivselen opphører og trygghetsfølelsen gjenopprettes. I tillegg settes ikke sluttstreken for

---

<sup>119</sup> Utdanningsforbundet (2023).

aktivitetsplikten før eleven selv, utfra sine subjektive følelser, opplever det psykososiale skolemiljøet som trygt og godt igjen.

Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller på sin side opp krav til arbeidstakeres psykososiale miljø på arbeidsplassen. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A presiserer videre hvilke krav som gjelder for arbeidstakere i yrker som kan medføre økt fare for vold og/eller trusler om vold.

Alle ansatte i skolen og skolene som helhet er dermed underlagt en bred plikt til å sikre elevenes psykososiale miljø, med klare retningslinjer. Som arbeidsgiver har skolene samtidig en klar plikt til å ivareta arbeidstakernes psykososiale helse i arbeidssituasjonen. Skolene befinner seg derfor i en prekær situasjon der rettighetene til mer eller mindre alle som ferdes der, skal være ivaretatt til enhver tid. Det er klart nok en utfordrende balanse å opprettholde.

At skolen er et sted som ikke er trygt for mange ansatte, kan likevel ikke sies å skyldes mangelfullt lovverk. I mange tilfeller kan det tenkes at partene rett og slett ikke er godt nok informert om hvilke rettigheter man egentlig har. Uten å være klar over hvilken beskyttelse man har rett på, kan man heller ikke kreve den.

I praksis krever lovverket uansett at skolene *faktisk* jobber aktivt og kontinuerlig med kartlegging og risikovurdering. Samtidig er kartleggingsprosesser og risikovurderinger helt avhengige av et velfungerende system for registrering av avvik, og registrering av avvik vil ofte være avhengig av at det er åpenhet rundt å erkjenne at slik problematikk forekommer på arbeidsplassen. I lys av prinsippene om etterprøvnbarhet, er avviksregistrering viktig for å opprettholde rettssikkerheten for *begge* parter. Man synes uansett å kunne komme svært langt på vei for å oppnå en bedre harmonisering av elevene og de ansattes rettigheter til et trygt psykososialt miljø, ved å starte med å sørge for at man har et godt samarbeid og fellesskap blant de ansatte i skolene – uavhengig av ansvarshierarkiet. Åpenhet rundt hvordan man selv har det, men også om det man observerer blant elevene, vil nødvendigvis sikre at mistriivsel identifiseres, for alle parter.

## **Kilderegister**

### **Lover og forskrifter**

1998	Lov 17.juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)
1999	Lov 21.mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
2005	Lov 17.juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2011	Forskrift 6.desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

### **Forarbeid**

Ot.prp. nr. 49 (1983-1984)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 72 (2001-2002)	Om lov om endringer i lov 17.juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 44 (2007-2008)	Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
NOU 2015:2	Å høre til. Virkemidler for et trygt psykososialt miljø.

- Prop. 57 L (2016-2017)      Endringer i opplæringslova og friskolelova
- Prop.81 L (2016-2017)      Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

### **Rettspraksis**

#### *Høyesterettspraksis*

Rt. 2012 s. 146

Rt. 2015 s. 93

HR-2016-589-A

HR-2020-2476-A

#### *Lagmannsrettspraksis*

LB-2018-99032

### **Rundskriv**

- Utdanningsdirektoratet      Skolemiljø Udir-3-2017 Mobbing og mistrivsel – hva skal skolen gjøre?

### **Litteratur**

Johansen og Stueland (2015) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland. *Arbeidsmiljøloven, Kommentarer og praksis*. Gyldendal, 2015

Monsen (2012)      Monsen, Erik. *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*. Cappelen Damm Akademisk, 2014

### **Artikler i tidsskrifter**

Graver (2008)      Graver, Hans Petter. «Vanlig juridisk metode? Om rettsdogmatikken som juridisk sjanger» *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 2008, Vol. 121, Utg. 2, s. 149-178

Mæhle (2005) Mæhle, Synne Sæther. «Gjelder det andre regler for rettslig argumentasjon i rettsdogmatikken enn for domstolene?» *Jussens Venner* 2005, Vol. 39, Utg. 5-6, s. 329-342

### Nettbaserte kilder

Arbeidstilsynet «Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold». Tilgjengelig fra:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/>  
(Hentet 4.desember 2023)

Arbeidstilsynet «Trakassering». Tilgjengelig fra:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>  
(Hentet 2.desember 2023)

Arbeidstilsynet «Vold og trusler». Tilgjengelig fra:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>  
(Hentet 5.desember 2023)

Arbeidstilsynet «Vold og trusler i skolen er et arbeidsmiljøproblem». Tilgjengelig fra:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/vold-og-trusler-i-skolen-er-et-arbeidsmiljoproblem/>  
(Hentet 5.desember 2023)

Bergens Tidende Eiken, Maren Johanne og Linda Hilland, «Bergen politianmelder ikke vold eller drapstrusler mot lærere. – Sender et signal om at ansatte er rettsløse», 6.mars 2023. Tilgjengelig fra: [https://www.bt.no/familieogoppvekst/i/rl57e0/bergen-politianmelder-ikke-vold-eller-drapstrusler-mot-laerere?fbclid=IwAR0ujEgwXA3wMCH98IdydmkMKAojmWqYrNIwdg72sd0NEpvNX\\_2RQCLYPlc](https://www.bt.no/familieogoppvekst/i/rl57e0/bergen-politianmelder-ikke-vold-eller-drapstrusler-mot-laerere?fbclid=IwAR0ujEgwXA3wMCH98IdydmkMKAojmWqYrNIwdg72sd0NEpvNX_2RQCLYPlc)  
(Hentet 7.desember 2023)



FNs barnekomité	General Comment No. 14 (2013): The right of the child to have his or her best interest taken as a primary consideration (art. 3, para. 1). Lovdata.no. (Hentet 27.oktober 2023)
Juridika	Helgeland, Geir. <i>Opplæringslova. Lovkommentar</i> , § 9 A-2. Retten til eit trygt og godt skolemiljø, Juridika (Hentet 27.oktober 2023)
Karnov lovkommentar	Engan, Anne-Beth Meidell og Lasse Gommerud Våg. Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet, Lovdata.no (Hentet 30.november 2023)
Karnov lovkommentar	Engan, Anne-Beth Meidell og Lasse Gommerud Våg. Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til § 4-3, Lovdata.no (Hentet 30.november 2023)
Karnov lovkommentar	Hotvedt, Marianne Jenum. Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til § 1-8, Lovdata.no (Hentet 2.desember 2023)
Karnov lovkommentar	Sollie, Susanne. Opplæringslova - oppl 1998, note 1 til § 9a-2 ...trygt og godt skolemiljø..., Lovdata.no (Hentet 27.oktober 2023)
Karnov lovkommentar	Sundet, Tron Løkken. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 6 til § 2-3 2. ledd bokstav b, Lovdata.no (Hentet 4. desember 2023)
Karnov lovkommentar	Sundet, Tron Løkken. Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven - aml 2005, note 1 til Kapittel 19. Straff,

Lovdata.no  
(Hentet 6. desember 2023)

Regjeringen  
«Kunnskapsdepartementet foreslår regler for når en lærer kan gripe inn fysisk mot elever», 31.mai 2023. Tilgjengelig fra:  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/kunnskapsdepartementet-foreslar-regler-for-nar-en-larer-kan-gripe-inn-fysisk-mot-elever/id2980505/>  
(Hentet 5.desember 2023)

Utdanningsforbundet (2023) «Uttalelse: Vold, trusler og trakassering mot ansatte er ikke en privatsak, det er et arbeidsmiljøproblem», 9.november 2023.  
Tilgjengelig fra:  
<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2023/utalelse-vold-trusler-og-trakassering-mot-ansatte-er-ikke-en-privatsak-det-er-et--arbeidsmiljoproblem/>  
(Hentet 6.desember 2023)

Utdanningsnytt  
Ropeid, Kirsten, «Rektor: - 9A har skapt en fryktkultur hos ansatte», 3.februar 2020. Tilgjengelig fra:  
<https://www.utdanningsnytt.no/kapittel-9a-laererrollen-laereryrket/rektor-9a-har-skapt-en-fryktkultur-hos-ansatte/228760>  
(Hentet 5.desember 2023)

### Øvrige kilder

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) «Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning – grunnskole». Tilgjengelig fra:  
<https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/undervisning-grunnskole/>  
(Hentet 5.desember 2023)