

Kva handlingar ein arbeidstakar føretek på fritida kan medføre sanksjonar frå arbeidsgjevar

- ei avveging av arbeidstakar og arbeidsgjevar sine interesser

Kandidatnummer: 201103

Rettleiar: Tine Eidsvaag

Ord: 14 803



JUS399 Masteroppgåve
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

2. juni 2014

Innholdsliste

1 Innleiing	4
1.1 Tema og avgrensing	4
1.2 Rettskjelder og omgrep	6
1.3 Omsyn bak gjeldande rett	8
1.4 Arbeidsgjevar sine sanksjonar	9
1.5 Føremål og struktur	10
2 Moment ved arbeidsgjevarinteressene	11
2.1 Den ulovfesta lojalitetsplikta som utgangspunkt	11
2.2 Krav til åtferd i arbeidsreglement eller personalhandbok	12
2.3 Krav som føreligg ved tilsetting	14
2.4 Praksis i bransje eller forvaltning	15
2.5 Verksemda sin karakter	15
2.6 Stillinga sin karakter	17
2.6.1 Stillinga overordna eller underordna	17
2.6.2 Stillingar med særskild førebiletefunksjon	18
2.6.3 Stillingar som utøver tvangsmakt	19
2.6.4 Stillingar med særskild tillitsforhold	19
2.7 Skadepotensialet sin karakter	20
2.7.1 Risiko for skade på materielle verdiar	20
2.7.2 Risiko for skade på liv og helse	21
2.7.3 Risiko for å skade arbeidsmiljøet og interne samarbeidsforhold	22
2.7.4 Risiko for å skade omdømme og tillit	23
2.8 Tilknytning mellom handlinga og arbeidsforholdet	25
2.8.1 Nærleik til arbeidsstaden	25
2.8.2 Nærleik til det sosiale arbeidsmiljøet og kollegaer	25
2.8.3 Nærleik til arbeidsoppgåvene	26
2.9 Tap av tillit knytt til arbeidstakar si klanderverdigheit	27
3 Moment ved arbeidstakarinteressene	28
3.1 Den ulovfesta handlefridommen som utgangspunkt	28
3.2 Retten til privatliv	29
3.3 Arbeidstakar sitt rettsvern	31
3.3.1 Vern mot usaklege sanksjonar	31
3.3.2 Vern mot uhøvelege sanksjonar	32

3.3.3	Vern mot skuldkonstatering før dom	33
3.3.4	Vern mot dobbelt straff	33
3.3.5	Vern mot reaksjonar lang tid etter handlinga	34
3.4	<i>Sosiale omsyn</i>	35
3.4.1	Arbeidstakar sine føresetnader og livssituasjon	35
3.4.2	Omsyn til resosialisering	37
4	Komparativt aspekt – ”Common law”-landet Canada	38
4.1	<i>Rettsystemet og arbeidsretten i delstaten Ontario</i>	38
4.2	<i>Millhaven-testen</i>	39
4.3	<i>Likskapar og ulikskapar med norsk rett</i>	40
5	Avslutning	42

1 Innleiing

1.1 Tema og avgrensing

Problemstillinga for oppgåva er aktuell og kjem stadig fram i media. Under arbeidet med den, blei ein profesjonell fotballspelar sikta for vald mot offentlig tenestemann etter å ha bite ein politimann i armen ein kveld på byen. Fotballklubben hadde behov for å reagere mot handlinga. Dei vurderte oppseiing, men enda med å gje alkoholforbod og sinnemestringskurs.¹ Dette er eit praktisk døme på problemstillinga oppgåva skal ta for seg. Problemstillinga er *kva handlingar ein arbeidstakar føretak på fritida kan medføre sanksjonar frå arbeidsgjevar.*

Arbeidstakar og arbeidsgjevar har i utgangspunktet avtalefridom. Arbeidsavtalen etablerer arbeidsforholdet, som skapar rettar og pliktar for partane. Partane står fritt til å avtale arbeidsforholdet sitt innhald. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv nr 62 av 17. juni 2005* (aml) snevrar inn avtalefridommen. Lova er preseptorisk etter aml § 1-9, og er gitt for å verne arbeidstakaren fordi han er sett som den svake parten i kontraktforholdet.² Den inneheld føresegner som tryggjer arbeidstakar si fritid generelt.³ Det er likevel ingen føresegner som eksplisitt vernar arbeidstakar si handlefridom på fritida.

Handlefridommen til arbeidstakaren er ein grunnleggjande rett, som kjem av det ulovfesta prinsippet om private sin autonomi. Det klare utgangspunktet om at arbeidstakaren har full råderett over fritida si er fastslått bl.a. i Rt-1959-900 der saka omhandla biarbeid.

Som i alminnelege kontraktforhold, må partane i arbeidsforhold halde seg lojalt til arbeidsavtalen. Den ulovfesta lojalitets- og truskapsplikta i arbeidsforholdet er fastslått bl.a. i Rt-1990-607, der saka omhandla at tidlegare arbeidstakarar hadde stifta eit konkurrerende selskap. Lojalitetsplikta strekk seg likevel utanfor arbeidsforholdet somme tider, og gjer innskrenkingar i handlefridommen. Dersom arbeidstakaren bryt lojalitetsplikta ved arbeidsforholdet, kan han møtast med sanksjonar. Åtgangen til å gje sanksjonar ligg til arbeidstakar sin ulovfesta styringsrett. Styringsretten gjev arbeidstakaren rett til ”å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør”, jf NOU 1997:25 punkt 15.2. Sanksjonane må bli gitt innanfor rammene av eit

¹ Jonas Bjørkli og Martin Andersen, ”RBK gir Nicki Bille totalforbud mot alkohol.” Aftenposten, 24. april 2014.

² Ot.prp.nr. 41 (1975-76) kap IV punkt 1.1.

³ Arbeidsmiljølova kapittel 10, særskild §§ 10-4, 10-6, 10-8, 10-9 og 10-10.

generelt saklegheitskrav i arbeidsretten, som kjem av avtaleforholdet mellom partane.⁴ Moglegheitene for å gjere inngrep i privatpersonar sine grunnleggjande rettar er avgrensa. Handlefridommen til arbeidstakaren er ein slik grunnleggjande rett. Retten til privatliv er også ein slik rett. Vern av privatlivet er lovfesta i *Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggjande friheter* (EMK) artikkel 8.

Ettersom lojalitetsbrot kan medføre sanksjonar, er det av interesse å sjå kor langt lojalitetsplikta innskrenkar handlefridommen utanfor arbeidsforholdet. Dette er tema for oppgåva. Det er vald å fokusere på pliktbroten, ikkje på om dei ulike vilkåra for sanksjonar er oppfylt.

Enkelte føresegner i lov og forskrift snevrar inn handlefridommen på fritida. Døme er teieplikta i *lov 02. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell § 21* og fråhald før teneste i *lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten § 144 (3)*. Dersom arbeidstakar handlar i strid med lovinnskrenkingane, kan arbeidsgjevar gje sanksjonar. Forholda er godt behandla i teori og praksis, og oppgåva blir avgrensa mot dette.

Arbeidsforholdet i seg sjølv set grenser for arbeidstakar sin handlefridom. Handlingar på fritida kan vere regulert gjennom reglement og retningslinjer. Betydinga av dette blir gjennomgått i hovuddelen. Uavhengig av kva arbeidsavtalen regulerer, medfører den ulovfesta lojalitetsplikta at arbeidstakar må handle i samsvar med den andre parten sine verneverdige interesse.⁵

Dersom handlinga på fritida direkte påverkar arbeidsforholdet kan arbeidsgjevar gje sanksjon. Dette kan vere når handlinga er retta mot arbeidsgjevaren, som ved tjuveri. Det kan også vere kor handlinga medfører at arbeidstakar ikkje kan utføre arbeidsoppgåvene sine i samsvar med arbeidsavtalen, til dømes ved ei lang varetektsfengsling, at yrkessjåføren mistar førarkortet, konkurransedrivande verksemd eller biarbeid som nedsett arbeidskapasiteten i hovudarbeidet.⁶ Forholda er godt behandla i teori, og oppgåva avgrensast mot handlingar med direkte påverknad på arbeidsgjevar.

Handlingar kan også påverke arbeidsforholdet meir indirekte, som t.d. tillitstap eller omdømmetap. Dette kan gje arbeidsgjevar behov for å reagere. Lojalitetsplikta kjem her i konflikt med ytrings- og handlefridommen. Arbeidstakar sin ytringsfridom etter *Grunnloven*

⁴ Sjå Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgåve, Oslo 2006 s. 50.

⁵ Sjå Henriette Nazarian, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, Tromsø 2006, kapittel 23.

⁶ I Rt-1959-900 fann Høgsterett at biarbeidet ikkje i påverka hovudarbeidet i stor nok grad.

17. mai 1814 § 100 og EMK art 10 blir halde utanfor oppgåva. Det er arbeidstakar sine handlingar, straffbare og umoralske, som blir sentrale.

Rettspraksis har til ei viss grad opna for å sanksjonere mot arbeidstakar sine handlingar på fritida. I Rt-2009-685 (Webredaktør) tok retten stilling til om oppseiinga av ein webredaktør for seksuallovbrot på fritida var gyldig. Vurderinga måte gjerast ut frå ”en konkret skjønsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser”, kor opphøyret av arbeidsforholdet måtte vere ”rimelig og naturleg”, jf avsnitt 52.⁷ Utsegna blei tilslutta i Rt-2011-74 (Miljøterapeut) avsnitt 45.

Vurderinga gjer seg gjeldande for arbeidsgjevar sin åtgang til å sanksjonere, og er utgangspunktet for oppgåva. Oppgåva skal vise kva moment som påverkar interesseavveginga, slik at arbeidsgjevar kan sanksjonere mot arbeidstakar si åtferd. Sagt med andre ord, kor mykje arbeidstakar si handlefridom kan innskrenkast på grunn av lojalitetsplikta.

1.2 Rettskjelder og omgrep

Problemstillinga tek utgangspunkt i at det føreligg eit *avtaleforhold* mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar, kor arbeidskrafta til arbeidstakaren er stilt til arbeidsgjevaren si disposisjon for å utføre arbeidsoppgåver.⁸ *Arbeidstakar*, *arbeidsgjevar*, *arbeidstid* og *arbeidsfri* er definert etter arbeidsmiljølova sine definisjonar i hhv aml § 1-8(1) og (2) og § 10-1(1) og (2). Nærare om kva som ligg til arbeidstakar si *handlefridom* og *lojalitetsplikt* blir gjennomgått nedanfor. Andre omgrep er definert etter arbeidsmiljølova, dersom ikkje anna er uttrykt.

Rettskjeldesituasjonen i arbeidsretten er samansett, og det blir kort gjennomgått kva rettskjelder som blir nytta for å svare på problemstillinga. Utgangspunktet for arbeidsforholdet er arbeidsavtalen. Denne er grunnlaget for arbeidstakar si lojalitetsplikt og arbeidsgjevar si styringsrett, og er sentral når det gjeld kor langt lojalitetsplikta strekk seg. Arbeidsreglement kan også vere relevant i denne samanhengen.

Lovgjevinga trekkjer opp minimumsrettar og –plikter for arbeidsforholdet. Arbeidsmiljølova regulerer alminnelege arbeidsforhold. Den gjev arbeidsgjevar høve til sanksjonar, men fastslår som nemnd ikkje åtgangen til å sanksjonere mot forhold på fritida. Problemstillinga finn seg på ulovfesta område, men arbeidsmiljølova legg visse føringar for vurderinga som skal

⁷ Retten kom til at oppseiinga gjaldt ei stilling arbeidstakar ikkje lengre hadde, og var ugyldig, jf Rt-2009-586 avsnitt 62. Utsegn i dommen har likevel av betydning for forhold på fritida.

⁸ Definisjon av ”arbeidsforhold” henta frå Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, side 26.

gjerast. *Lov av 4. mars 1983 nr 3 om statens tjenestemenn* (tjml) § 15 fastslår moglegheita for å gje avskjed til ein tenestemann for åtferd utanfor tenesta. Tenestemannlova gjeld statlege tenestemenn etter § 1(1), medan arbeidsmiljølova gjeld andre offentlege og private tilsette. Ettersom oppgåva gjeld arbeidstakarar i både offentleg og privat sektor, har begge lovane relevans. Anna særlovgjeving blir ikkje trekt inn.

Arbeidsretten har eit dobbeltspora domstolssystem; *Arbeidsretten* avgjer gyldigheit og tolking av tariffavtalar, medan *alminnelege domstolar* avgjer søksmål på grunnlag av den individuelle arbeidsavtalen. Tema for oppgåva ligg hovudsakleg til den individuelle arbeidsavtalen. Dermed blir praksis frå den alminnelege domstolen sentral, då den utfyller rettsreglar på ulovfesta område.⁹ Arbeidsretten har avgjort spørsmål om tillitsvalde som bryt pliktane sine etter tariffavtalen, men gjeld hovudsakleg ytringar i media og fell utanfor oppgåva.

Det føreligg få Høgsterettsdommar som regulerer problemstillinga direkte.¹⁰ Dermed er det aktuelt å sjå til underrettsdommar. Dommane har vekt etter nivået i domstolssystemet. Det er meir eller mindre tilfeldig kva dommar som blir publisert i *Rettens Gang* frå tingrettane, og det er avgrensa med offentleggjering av fyrsteinstansavgjerdene.¹¹ Den rettskjeldemessige vekta av desse dommane er meir avgrensa, men eksemplifiserer moment retten har nytta i interesseavveginga. Rettspraksis som tek direkte stilling til problemstillinga er svært kasuistisk. Oppgåva gjennomgår og vurderer rettspraksis, for å sjå korleis ulike faktorar spelar inn. Rettspraksis som tangerar problemstillinga og har generelle utsegn som har overføringsverdi, blir også trekt inn i oppgåva.

Problemstillinga er usystematisk og overflatisk behandla i juridisk litteratur når det gjeld momenta som påverkar vurderinga. Litteraturen og lovførearbeida er kjelder til å finne relevante omsyn på rettsområdet. Omsyna er særskild relevante på ulovfesta rettsområde, og påverkar interesseavveginga.

Avveginga har ei side mot EMK artikkel 8 om rett til privatliv, som er inkorporert i norsk rett gjennom Grl § 110 c og *lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett* (mnrskl) § 2 nr 1. Norske reglar skal tolkast i harmoni med menneskerettane.

⁹ Sjå Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, s. 118.

¹⁰ Det er berre Rt-1988-664 (Handverkar) som direkte tek stilling til om handlinga på fritida kan medføre sanksjonar. Rt-2008-685 (Webredaktør) og Rt-2011-74 (Miljøterapeut) har utsegn som treff problemstillinga, men let andre forhold bli avgjerande for saka.

¹¹ Sjå Jan Tormod Dege, *Den individuelle Arbeidsrett – Del I*, Oslo 2009, side 22-23

Menneskerettsdomstolen (EMD) si tolking av EMK art 8 i saker om arbeidsforhold som blir avslutta, gjev såleis relevante tolkingsbidrag.¹²

1.3 Omsyn bak gjeldande rett

Problemstillinga finn seg på ulovfesta rettsområde. Utgangspunktet er at det ligg ei spenning mellom partane sine interesse. Arbeidsgjevaren ynskjer at arbeidstakaren skal opptre mest mogleg lojalt utanfor arbeidsforholdet, medan arbeidstakar ynskjer minst mogleg inngrep i handlefridommen. Dette medfører ei avveging av partsinteressene. Omsyna bak gjeldande rett påverkar avveginga.

Bak interesseavveginga ligg omsynet om å komme til eit mest mogleg rimeleg resultat for begge partar. Dette framkom av Rt-2009-658 (Webredaktør) avsnitt 52, kor retten sette ein høg terskel for oppseiing for åtferd på fritida. Terskelen signaliserer eit sterkt vern for arbeidstakaren utanfor arbeidsforholdet. Utviklinga har gått i retning av auka arbeidstakarvern. Føremålsføresegna i aml § 1-1 støttar opp om dette. Arbeidsmiljølova skal sikre eit godt arbeidsmiljø, likebehandling, tilrettelegging av arbeidsforholda for arbeidstakar og bidra til eit inkluderande arbeidsliv, jf aml § 1-1 bokstav a-e. Omsyna gjer seg også gjeldande for forhold i arbeidsretten som ikkje er direkte regulert av arbeidsmiljølova.

Arbeidstakaren har behov for handlefridom utanfor tenesta, og moglegheita til eit privatliv. Det dreier seg om retten til eit fullverdig tilvære utanom arbeidet.¹³ Interessene er grunnleggjande, og dette tilseier at arbeidstakarvernet får tung vekt.

Arbeidstakar sine handlingar på fritida kan påføre arbeidsgjevarinteressene store skader. Arbeidsgjevar har behov for at arbeidstakar opptre på ein måte som ikkje innverkar negativt på verksemda hans, også utanfor arbeidsforholdet. Dette er av omsyn til arbeidstakar sine økonomiske, driftsmessige og omdømmemessige interesser. Kor stort behovet for lojalitet ein arbeidsgjevar har varierer. Arbeidsgjevar sine verneverdige forventingar og førehandsvisse for arbeidsgjevar støttar opp om dette.¹⁴ Gjennom å gje sanksjonar, kan arbeidsgjevar bøte på skadane eller ta avstand frå åtferda til arbeidstakar. Omsynet til rimelegheit overfor arbeidsgjevaren tilseier at lojalitetsplikta til kan strekkast noko ut over arbeidsforholdet.

Arbeidet vil ofte vere av stor økonomisk og sosial betydning for ein arbeidstakar. Sanksjonane må vere av ei viss saklegheit til arbeidsforholdet. Samstundes vil sanksjonar ofte vere

¹² Sjø Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 39.

¹³ Dette er fastslått i Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 5.5.

¹⁴ Sjø Nazarian kapittel 23 og 24.

tyngande for ein arbeidstakar. Omsynet til rimelegheit tilseier at arbeidsgjevar ikkje bør få for stor åtgang til å gripe inn i arbeidstakar si handlefridom på fritida.

Det er avveginga av partane sine interesser for å avgjere om arbeidsgjevar kan reagere på arbeidstakar si handling, som er sentral i oppgåva. Det er nemnd tidlegare at sanksjonar som kan nyttast, fell på sida av oppgåva. Dei ulike sanksjonane blir likevel for oversikta si skuld kort gjennomgått for å skaffe eit overblikk over samanhengen mellom dei.

1.4 Arbeidsgjevar sine sanksjonar

Det må føreliggje eit brot på lojalitetsplikta, for at arbeidsgjevar gje sanksjonar i medhald av styringsretten. Gjennom sanksjonane har arbeidsgjevar ein viss kompetanse til å korrigere og styre arbeidstakar si åtferd utanfor arbeidstida. Sanksjonane må ikkje ha for stor innverknad på arbeidstakar sine grunnleggjande rettar, og må liggje innanfor allmenne saklegheitsnormer.¹⁵ Sanksjonane som kan nyttast er åtvaring, oppseiing, avskjed og suspensjon. Statlege tenestemenn kan også få ordensstraffar.¹⁶ Arbeidsgjevar sine sanksjonar er noko anna enn straff, som ligg til dei alminnelege domstolane å gje.

Arbeidstakar kan *seiast opp* etter arbeidsmiljølova og tenestemannslova. Oppseiinga må vere ”saklig” grunngjeve i arbeidstakar sitt forhold, aml § 15-7 og tjml §§ 9 og 10. Rettspraksis set terskelen for oppseiing høgt. For handlingar utanfor tenesta stillast det særskild strenge krav, jf Rt-2009-685 (Webredaktør) avsnitt 52. Ei *åtvaring* skal informere arbeidstakaren om at gjentakande handlingar kan innebere alvorlegare konsekvensar.¹⁷ Terskelen er lågare for åtvaring enn oppseiing og avskjed. Terskelen kan likevel ikkje setjast for lågt, då åtgangen til å innskrenke arbeidstakar si handlefridom med trugsmål om inngripande reaksjonar ikkje må bli for stor. *Avskjed* er den strengaste reaksjonen, då arbeidsforholdet avsluttast straks. Grunnlaget må vere at arbeidstakar har gjort seg skuldig i ”grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”, jf aml § 15-14 (1). Tenestemannen må ved ”utilbørlig atferd” vise seg ”uverdig til sin stilling” eller ”[bryte] ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen”, jf tjml § 15. Terskelen for avskjed er høgare enn ved oppseiing. Arbeidstakar kan også *suspendere* arbeidstakaren medan undersøkingar om det føreligg avskjedsgrunn føregår, jf aml § 15-13 og tjml § 16.

¹⁵ Rt-2001-418 side 427

¹⁶ Sjå tjml § 14. Aml inneheld ikkje tilsvarende føresegner om ordensstraff etter eit bevisst val av departementet, jf Ot.prp.nr.49 (2004-2005)

¹⁷ Sjå Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 252.

Reaksjonane kan sjåast som ein skala. Sanksjonen må vere saklege og proporsjonale. Ut frå kor alvorleg handlinga til arbeidstakar er, må det vurderast kor streng reaksjon arbeidsgjevar kan gje. Retten har fleire gongar konstatert brot på lojalitetsplikta, men fleirtalet og mindretalet har vore usamde om kva sanksjon som er passende for åtferda. Særskild synleg er dette ved dissensdommar kor fleirtalet og mindretalet kjem til ulikt resultat av kor streng reaksjonen bør vere.¹⁸

1.5 Føremål og struktur

Oppgåva ser på kva som skal til for at straffbare eller umoralske handlingar utanfor arbeidsforholdet kan møtast med sanksjonar frå arbeidsgjevar. Pliktbrotet er sentralt, og avveginga av partsinteressene er avgjerande for kor langt lojalitetsplikta grip inn i handlefridommen.

Som nemnd er det føreliggande rettskjeldematerialet lite strukturert og oversiktleg. Jan Tormod Dege er ein av teoretikarane som behandlar problematikken rundt handlingar utanfor arbeidsforholdet mest inngåande.¹⁹ Gjennomgangen hans er derimot usystematisk og stykkevis når det gjeld kva moment som får betydning. Han underbyggjer lite av argumentasjonen rundt den konkrete problemstillinga med norske rettskjelder og omsyn. I staden nyttar han svensk, dansk og engelsk rett som illustrasjonar utan å vurdere om forholda kan overførast.²⁰ Blant momenta som kan trekkjast ut av Dege si framstilling, er (i) stillinga sin art, (ii) verksemda sin art og (iii) korleis arbeidsgjevar blir ramma.²¹ Gjennom oppgåva ser ein at momenta Dege trekkjer frem er svært sentrale i interesseavveginga, men at vurderinga er noko meir kompleks.

Hovudføremålet er å utarbeide ei oversikt over kva moment som spelar inn i avveginga av partane sine interesser, ut frå det føreliggjande rettskjeldematerialet. Det skal visast korleis momenta påverkar avveginga. Oppgåva skal systematisere og synleggjere variablane, gjennom nytte av rettspraksis, teori, generelle prinsipp og relevante omsyn. Dette skapar eit bevisst forholda til faktorane som spelar inn.

¹⁸ Fleirtalet i LH-2006-144092 meinte at avskjeden av arbeidstakaren på grunn av seksuallovbrot var gyldig, medan mindretalet ville nytte oppseiing i staden. Fleirtalet i LA-2009-189015-2 meinte oppseiing på grunn av åtferd på eit julebord var gyldig, medan mindretalet meinte ein streng åtvaring var tilstrekkeleg.

¹⁹ Dege behandlar forhold på fritida bl.a. i *Den individuelle Arbeidsrett – Del I*, kapittel 21 og 35.

²⁰ Dege synar i *Den individuelle Arbeidsrett - Del I* side 27 at han nyttar svensk, dansk og engelsk rett for illustrasjon, ikkje fordi det har rettskjeldemessig verdi.

²¹ Dege, kap. 21 og 35.

Del 2 tek for seg momenta som påverkar arbeidsgjevarinteressene. Utgangspunktet for arbeidsgjevarinteressene er lojalitetsplikta. Det blir vurdert korleis vandelskrav, reglement, verksemda, stillinga, potensialet for skade, tilknytninga til arbeidsforholdet, praksis og klanderverdigheit påverkar avveginga slik at arbeidsgjevar kan gje sanksjonar.

Del 3 tek for seg momenta som påverkar arbeidstakarinteressene. Utgangspunktet for arbeidstakarinteressene er handlefridommen. Det blir vurdert korleis retten til privatliv, behovet for rettsvern og sosiale omsyn påverkar avveginga og avgrensar arbeidsgjevar si mogelegheit for å gje sanksjonar.

Del 4 trekker inn kanadisk rett som eit komparativt aspekt. Kanadisk ”off-duty conduct” er vald ettersom forfattaren av oppgåva har fordjupa seg i temaet ved University of Western Ontario haustsemesteret 2013. Samanlikninga vil vere kortfatta, for å setje interesseavveginga i eit internasjonalt perspektiv og bidra til ei ytterlegare forståing av den norske tilnærminga.

Avslutninga i **del 5** gjev nokre tankar rundt avveginga av partane sine interesser og omsyna bak desse. Det blir vurdert om arbeidstakar sine interesser er vareteke i tråd med føremålet til arbeidsmiljølova.

2 Moment ved arbeidsgjevarinteressene

2.1 Den ulovfesta lojalitetsplikta som utgangspunkt

I avveginga av partane sine interesser, er utgangspunktet at arbeidsgjevar har behov for at arbeidstakar opptre lojalt overfor verksemda. Som vist tidlegare, har arbeidstakar ei alminneleg lojalitetsplikt overfor arbeidsgjevar. Den rettar seg mot arbeidstakar sine haldning på det etiske plan.²² Det er eit moralsk aspekt ved å vareta arbeidsgjevar sine interesser. Då arbeidsgjevar kan sanksjonere mot lojalitetsbrot, blir det av interesse å sjå kor langt lojalitetsplikta strekk seg utanfor arbeidsforholdet.

Lojalitetskravet blir påverka bl.a. ut frå arbeidsgjevar sitt behov for lojal åtferd utanfor arbeidsforholdet. Lojalitetskravet varierer også ut frå korleis åtferda påverkar verksemda. For at det skal føreliggje eit lojalitetsbrot, må åtferda må ha ein negativ effekt for arbeidsgjevar sine interesser i arbeidsforholdet. Det grensar mot åtferd som berre er irriterande.²³

²² Sjø Gerd Engelsrud, *Styring og vern – Arbeidsrett i offentlig sektor*, 5. utgåve, Oslo 2013, side 170

²³ Nazarian kapittel 30.1 og 30.2 om lojalitetsplikt i alminnelege kontraktsforhold.

Lojalitetsplikta er knytt til tilliten til arbeidstakaren. Krav om tillit kjem frå to kantar; arbeidsgjevaren og omverda, jf Rt-1988-664 (Handverkar) der ein handverkar fekk avskjed etter ein dom for valdtekt. Dersom *arbeidsgjevaren* tapar tillit til arbeidstakaren, har dette ei negativ effekt på arbeidsforholdet som kan medføre lojalitetsbrot. Tapar *omverda* tillit til arbeidstakaren, kan dette indirekte ha ei negativ effekt på verksemda. Åtferda vil dermed vere illojal overfor arbeidsgjevar sine interesse i arbeidsforholdet.²⁴ Dersom tillitstapet har negativ betydning for arbeidsforholdet, har arbeidsgjevar interesse av å reagere.

Kor sterk arbeidstakar si lojalitetsplikt er, avheng av variablar som blir gjennomgått nedanfor. Dess større behov arbeidsgjevar har for å forvente lojal åtferd, og dess sterkare dei negative effektane er på arbeidsgjevar, dess strengare er lojalitetsplikta.

2.2 Krav til åtferd i arbeidsreglement eller personalhandbok

Grunnlag til sanksjonar kan vere regulert i verksemda sitt arbeidsreglement eller personalhandbok. *Arbeidsreglementet* er eit supplement til arbeidsavtalen, og beskriver dei grunnleggjande ordensreglane i verksemda.²⁵ *Personalhandboka* og *interne retningslinjer* er ofte meir utfyllande, som også kan innehalde interne reglar til åtferd. Førehandsreguleringane skal vere i samsvar med lova. Dei må såleis vere sakleg grunngjeve og ikkje gripe uhøveleg inn i arbeidstakar si handlefridom og privatliv. At retningslinjer ikkje representerte ei ”urimelig” avgrensing av arbeidstakar si handlefridom, blei trekt frem i LA-2009-189015-2 (Julebord). Her kom retten til at arbeidstakar si seksualiserte åtferd overfor kvinnelege kollegaer på eit julebord var grunnlag for avskjed.

Kor arbeidsreglementet regulerer åtferda eksplisitt, blir spørsmålet korleis dette påverkar lojalitetsplikta. Eit døme kor åtferda er regulert er i *Statens Personalhåndbok 2014 punkt 2.6. om etiske retningslinjer for statsansatte mot kjøp og aksept av seksuelle tjenester*.

Retningslinjene stiller krav om at tenestemenn skal avstå frå lovbrotet om kjøp av seksuelle tenester på fritida. Det framkjem av retningslinjene at dei skal gjere det lettare for arbeidsgjevar å sanksjonere mot handlingane.

²⁴ Sjø Nazarian side 213-214, som kritiserer bl.a. Dege for å nytte omgrepet *lojalitetsbrot* kor åtferda får negativ effekt overfor andre enn arbeidsgjevar, t.d. tap av ekstern tillit. Dette er ein omgrepsdiskusjon, som ikkje får avgjerande betydning for interesseavveginga som skal takast. Det vil vere i arbeidsgjevar si interesse at arbeidstakaren ikkje mistar tillit frå omverda.

²⁵ Sjø aml § 14-16 (1) for når arbeidsreglement skal føreliggje, og kva krav som føreligg for desse.

Når det gjeld eksplisitte avtalereguleringar si betydning for lojalitetsplikta, har Lunde og Nazarian ulike standpunkt.²⁶ Lunde hevdar at eksplisitte reguleringar prinsipielt bør tilseie ei strengare lojalitetsplikt, medan Nazarian meiner at ei konkretisering i seg sjølv ikkje fører til ei strengare plikt ettersom vurderinga må gjerast konkret.

Normalt vil arbeidsgjevar ha ei større forventning om at arbeidstakar opptre i samsvar med retningslinjene, dersom dei eksplisitt har føresegner om uakseptabel åtferd. Samstundes vil arbeidstakar ha klarare for seg kva handlingar som er uakseptable og konsekvensane av åtferda. Retningslinjene skapar auka førehandsvisse. Omsynet til førehandsvisse tilseier at dess klarare reglar ein har, dess klarare er det for arbeidstakar kva som er forventa av han. Dette talar for ei klarare lojalitetsplikt, og gjer det lettare for arbeidsgjevar å sanksjonere mot åtferda.

Brot på reglementet og retningslinjer er vektlagt i rettspraksis. Retningslinjene er meint å gje arbeidstakarar indikasjon overfor arbeidstakarane om kor grensene går, jf RG-1997-269 Frostating (Heleri). Her kom retten til at ein brannmann dømt for heleri utanfor tenesta kunne seiast opp. I LA-2004-8128 (Gildedommen) la retten vekt på at arbeidstakar, ved å trakassere ein kollega, ikkje hadde følgd påbodet i arbeidsreglementet om å oppføre seg høfleg og korrekt overfor andre tilsette. Retten kom til at arbeidstakar hadde brote lojalitetsplikta.

Det må takast omsyn til om arbeidstakaren er gjort kjent med eller har hatt oppmoding til å bli kjent med arbeidsreglementet, jf RG-1997-269 (Heleri). Fleirtalet syntte at reglementet var kjent for arbeidstakaren.²⁷ Omsynet til førehandsvisse støttar dette.

Arbeidsreglementet og retningslinjene må i tillegg følgjast opp av verksemda. Omsynet til førehandsvisse for arbeidstakaren støttar opp om dette. I Rt-2005-518 (Pornonedlasting) avsnitt 49 kom retten til at verksemda i lang tid hadde vore kjent med at pornonedlasting på verksemda sitt datautstyr førekom, utan aktivt å følgje opp retningslinjene som forbaud dette.²⁸ Dette kunne skape eit inntrykk hos dei tilsette om at ein såg gjennom fingrane på åtferda, og avskjeden blei ikkje funnen gyldig (sjå også proporsjonalitetsvurderinga i punkt 3.3.2).

²⁶ Begge synspunkta er beskrevet av Nazarian, side 54-55. Standpunktene er knytt til konkurranseklausular, men har overføringsverdi generelt til åtferd utanfor arbeidsforholdet.

²⁷ Mindretallet kom til motsett resultat, då dei meinte at reglementet ikkje var godt nok kjent for dei tilsette.

²⁸ Pornonedlastinga var føreteke med selskapet sitt datautstyr, men vurderinga gjer seg gjeldande også for forhold utanfor tenesta.

Sjølv om retningslinjene er klare, er det avgjerande at åtferda også strei mot allmenn aksepterte verdinormer, jf LA-2009-189015-2 (Julebord). Der det ikkje føreligg indikasjonar i retningslinjene, må det vere av vesentleg betydning om det er openbart for arbeidstakaren at åtferda svekker tillita til han, jf RG-1997-269 (Heleri). Retten kom til at det måtte vere klart for brannmannen at helerihandlingane svekka tilliten til han, sjølv om reglementet ikkje viste at handlingane kunne medføre sanksjonar. Dommane syner at åtferda må vurderast opp mot samfunnsmessige normer og verdiar, uavhengig av om retningslinjene er klare.

Rettspraksis har gjeve dei konkrete omstenda rundt retningslinjene betydning for kor klare indikasjonar arbeidstakar får. Dersom retningslinjene er klare, godt kjent, følgd opp av arbeidsgjevar og samsvarar med samfunnsnormene, gjev dei klare indikasjonar til arbeidstakaren om kva åtferd som er akseptabel. Dette talar for ei streng lojalitetsplikt, og at arbeidsgjevar sine interesse må få større vekt.

2.3 Krav som føreligg ved tilsetting

Dersom arbeidstakaren til stillinga må ha plettfri vandel for å bli tilsett, og arbeidstakar under arbeidsforholdet likevel føretek ei handling som svertar rullebladet, vil det vere rimeleg og naturleg at arbeidsgjevar kan gje sanksjon. I rettspraksis er det lagt stor vekt på om den tilsette har gjort ei straffbar handling som ville ha hindra tilsetting eller nyttilsetting. I LH-2006-144092 (oppvekstsenter), kom retten til at avskjeden av ein assistent ved eit oppvekstsenter etter seksuallovbrot utanfor tenesta var gyldig. Dei viste at barnehagelova § 19 og opplæringslova § 10-9 stiller vandelskrav for å tryggje at personar tilsett i barnehage og grunnskule har tillit. Sjølv om føresegna ikkje heimla reaksjonar for handlinga under arbeidsforholdet, blei det vektlagt at domfellinga hindra nyttilsetting. At handlinga ville ha hindra tilsetting eller nyttilsetting, medfører ikkje svekt førehandsvisse for arbeidstakaren. Omsynet til rimelegheit for arbeidsgjevaren talar for at arbeidsgjevarinteressene veg tungt. Dette må også gjelde for andre yrke kor ein stiller vandelskrav ved tilsettinga, som til dømes tollarar og politi.

Det er ikkje same oppfatning ved krav til religiøse og moralske oppfatningar ved tilsettinga. Den negative effekten er mindre graverande, og arbeidsgjevar sitt behov for å reagere mot arbeidstakaren gjer seg ikkje like gjeldande. Sjølv om skulen hadde vid åtgang til å stille slike krav ved tilsettinga, påverka dette ikkje saklegheitskravet for oppseiing i aml, jf RG-1998-86 Borgarting (KG-dommen). I saka blei oppseiinga av ein lærar for eit nytt sambuarskap før separasjonstida hans var ute, funne ugyldig.

2.4 Praksis i bransje eller forvaltning

På grunn av særskilde variasjonar i saksforholda og den individuelle og konkrete vurderinga av reaksjonar for åtfærd utanfor tenesta, kan praksis innanfor forvaltninga vere vanskeleg å finne. Dersom ein likevel finn at ein bransje handsamar bestemte type handlingar med same reaksjonar (eller ingen reaksjonar), er dette noko som kan påverke interesseavveginga. Omsynet til føreutslått og likebehandling for arbeidstakaren tilseier at bransjepraksis bør få vekt ved vurderinga. I LH-2013-9562 (ambulansesjåfør) synte retten at avskjed av ein ambulansesjåfør for promillekøyning på fritida ikkje avveik frå bransjepraksis i tilsvarende saker.²⁹ Dei same omsyna gjer seg gjeldande kor det føreligg ei forvaltningspraksis. I NAD-1988-617 Hålogaland (fengselsbetjent) kom retten til at avskjeden av ein fengselsbetjent for promillekøyning var gyldig. At ein stod overfor ei langvarig og i det vesentlege eintydig forvaltningspraksis på området var avgjerande. Derimot kan ikkje ulike etatar si praksis vere bindande for kvarandre, jf Rt-2008-135 (Tollvesenet) avsnitt 43. Omsynet til likebehandling blir i liten grad gjeldande i desse tilfella.

2.5 Verksemda sin karakter

Arbeidsgjevar sine interesser varierer ut frå verksemda sin karakter. Arbeidstakar si åtfærd på fritida rammar arbeidsgjevarar ulikt avhengig av verksemda sine interesser. Dette påverkar arbeidsgjevar sitt behov for at arbeidstakar opptre lojalt. Det blir skilt mellom offentlege verksemder, private verksemder med økonomiske interesser og ideelle organisasjonar.

Tradisjonelt har stillingsvernet i det offentlege vore rekna som trygg, og har medført ein høgare terskel for sanksjonar mot offentleg tilsette enn private.³⁰ Skiljet som eksisterte tidlegare mellom privat og offentleg verksemd er i stor grad utjamna, jf Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 20.4.1.³¹ Likevel føreligg det framleis visse forskjellar i interesser. *Private verksemder* kan til dømes ha kommersielle interesser, som profitt, konkurransedyktigheit og effektiv produksjon, eller meir idealistiske interesser, som fair trade og miljøvennlegheit. Forskjellane i interesser kan vere like store mellom ulike private verksemder, som mellom ei privat og offentleg verksemd.³² Felles for dei er likevel visse økonomiske interesser, slik at verksemda har eit næringsgrunnlag og er levedyktig. Økonomiske interesser er mindre

²⁹ Tap av førarkort påverka arbeidsforholdet direkte.

³⁰ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett – den individuelle del*, 3. utgåve, Oslo 2013, side 291.

³¹ I forarbeida blei det føreslått å harmonisere arbeidsmiljølova og tenestemannlova slik at stillingsvernet for tilsette i privat, kommunal og statleg sektor blei utjamna. Harmoniseringa blei avvist i Innst.O.nr 100 (2004-2005) punkt 20.2, då verknadane ikkje var grundig gjennomgått.

³² Fanebust side 291.

framstående i *offentlege verksemder*. Dei vil nettopp verke minst mogleg påverka av kommersielle krefter. Blant interessene er å vere nøytrale, tillitsfulle, gje likebehandling, vere saklege, rettvise og grundige.

Ideelle organisasjonar har ein annan karakter enn private og offentlege. Dei er ulik private verksemder, ved at dei representerer spesifikke interesser for medlemmane. Sjølv om dei er avhengig av bidragsytarar for å kunne administrere organisasjonen og fremje interessene til medlemmane, er dei økonomiske interessene underordna. Dei skil seg samstundes frå det offentlege, då dei kjemper for spesifikke saker og ikkje er nøytrale. Interessene er såleis ulike ut frå verksemda sin karakter. Dette kan påverke lojalitetsplikta.

Tillit og omdømme er viktig for både offentlege verksemder, private verksemder og ideelle organisasjonar. Private arbeidsgjevarar har behov for eit godt rykte overfor brukarar, kundar, leverandørar og det offentlege, slik at verksemda kan selje varer eller tenester. Ideelle organisasjonen har behov for tillit hos den aktuelle brukargruppa og samarbeidspartnarar, slik at dei kan arbeide for interessene til medlemmane. Det offentlege forvaltar store samfunnsverdiar, og treng generell tillit og omdømme, slik at staten ikkje får miskreditt.³³ Det er i alle verksemder behov for tillit og omdømme, men den gjer seg gjeldande på ulike måtar. Handlingane kan ramme arbeidsgjevar ulikt ut frå behovet for tillit, og dette påverkar lojalitetsplikta. Til dømes vil kjøp av seksuelle tenester på fritida ofte ramme ei offentleg verksemd eller ein organisasjon som arbeidar mot menneskehandel hardare enn ein mekanisk verkstad.

Verksemda sin karakter har også ei side mot identifikašjonsomsynet. Ein tilsett i det offentlege kan lettare bli identifisert med verksemda enn i det private. Ein arbeidstakar si åtferd kan såleis slå hardare tilbake på ei offentleg verksemd enn ei privat. Dette tilseier at offentleg arbeidsgjevar får eit større behov for å markere at dei kritikkverdige forholda blir teke alvorleg.³⁴

Verksemda sin karakter er vektlagt i rettspraksis. I NAD-1987-967 (Blindeforbundet) la Oslo byrett vekt på at representantar for Blindeforbundet måtte gje tryggleik og vern, også utanfor kontortida. Retten kom til at ein førarhundtrenar sine seksuelle tilnærmingar på ei handikappa kvinne var sakleg grunn for oppseiing. I RG-1998-86 (KG) blei ein privatskule sitt religiøse særpreg trekt frem i vurderinga.

³³ NOU 2004:5 side 308.

³⁴ Fanebust side 291.

2.6 Stillinga sin karakter

2.6.1 Stillinga overordna eller underordna

Lojalitetsplikta varierer ut frå tilliten som ligg til stillinga. Tilliten er normalt større til ein overordna enn ein underordna, og det blir stilt strengare lojalitetskrav til ein overordna enn underordna arbeidstakar, jf Rt-1997-1128. Retten viste i dommen at det må stillast særskilde krav til ein leiar. Same åtferd vil lettare sjåast som avskjedsgrunnlag når arbeidstakaren har ei leiande stilling enn når det gjeld ein underordna, og ”[d]ette har sammenheng både med det særlege behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte” (side 1133). Saka gjaldt åtferd som direkte påverka arbeidsforholdet, men omsyna til tillit og signaleffekt gjer seg også gjeldande for overordna si åtferd utanfor tenesta. Vidare er omsynet til identifikasjon sentralt. Dess høgare stilling den tilsette har, dess høgare grad av identifikasjon føreligg. Særskild blir leiarar sett som andletet utåt i ei verksemd, og handlingane deira kan lettare bli sett som representative for verksemda. Det blir dermed stilt strengare lojalitetskrav til lojalitet for arbeidstakar i ein overordna stilling.

Fleire faktorar spelar inn ved vurderinga av kor streng lojalitetsplikta til den overordna er. Storleiken på verksemda, kor høgt ein sit i hierarkiet, kor mange underordna ein har og kva tillitsforhold som er knytt til stillinga innåt og utåt er av betydning når ein vurderer arbeidsgjevar sine interesser. I NAD-1987-807 (personalsjef) trakk Asker og Bærum herredsrett fram at arbeidstakaren var personalsjef for 250 personar, hadde ei ansvarsfull stilling, og at hans arbeidsoppgåver var at alle skulle kunne søke råd om forhold på arbeidsplassen og forhold av meir privat karakter. Retten kom til at oppseiinga av arbeidstakaren var gyldig. I RG-2003-268 Eidsivating (Økonomisjef) blei det vektlagt at stillinga var sentral, medførte betydelege fullmakter og trong tillit frå andre avdelingar og publikum.³⁵

Den overordna stillinga medfører eit moralsk ansvar overfor dei tilsette, også dei som ikkje direkte er underordna leiaren, jf LA-2009-189015-2 (Julebord). Retten synta at den tilsette i kraft av alder og stilling hadde eit ”moralsk ansvar for å dra omsorg for jenta”, men i staden utnytta situasjonen for å tilfredsstille sin eigen kjønnsdrift.

³⁵ Dommen omhandla forhold som ikkje var opplyst om ved tilsetting. Eidsivating kom til at arbeidsavtalen var gyldig, men at arbeidsgjevar kunne seie opp arbeidstakar på sakleg grunnlag. Momenta må også gjere seg gjeldande for åtferd på fritida under arbeidsforholdet.

Omsyna til signaleffekt og identifikasjon gjer seg ikkje nødvendigvis like sterkt gjeldande for handlingar utanfor arbeidsforholdet som innanfor. Det kan hevdast at forskjellen mellom lojalitetsplikta til ein over- og underordna utanfor arbeidsforholdet er mindre enn innanfor. Jakhelln meiner ein leiar ikkje skal ha same vern som andre arbeidstakar. Rett til å stå i stillinga etter aml § 15-11 medfører at leiaren ofte har ei sterk forhandlingsposisjon ved avslutting av arbeidsforholdet, og dei beste føresetnader for å vareta interessene sine.³⁶ Argumenta tilseier at forskjellen mellom over- og underordna utanfor arbeidsforholdet ikkje bør vere mindre enn innanfor. Signala frå rettspraksis ser ut til å støtte opp om dette. Arbeidstakar sin posisjon i verksemda påverkar vekta av arbeidsgjevarinteressene vekt, og er av betyding for interesseavveginga.

Særskilde forhold kan tilseie at ein underordna også har streng lojalitetsplikt, sjå til dømes punkt 2.4 om verksemda sin karakter. Arbeidstakar kan ikkje skulde på at stillinga hans er ubetydeleg, då han må ta ansvar for eigne handlingar.³⁷

2.6.2 Stillingar med særskild førebiletefunksjon

Lojalitetsplikta er strengare dersom stillinga har ei særskild førebiletefunksjon. Som leiaren sin handlemåte har signaleffekt, har også handlemåten til arbeidstakarar med førebiletefunksjon signaleffekt. Tilliten er stor kor arbeidstakaren er eit førebilete. Kor strengt lojalitetskravet er, blir påverka av stillinga sitt forholdet til publikum eller brukarar. Arbeidstakarar med særskilde posisjonar i samfunnet er underlagt strengare reglar for åtferd. På grunn av stillingskategorien vil det tolererast mindre, også utanfor tenesta. Døme er tilsette advokatar, påtalemyndigheita og andre aktørar i rettssystemet.³⁸ Samfunnsfunksjonen deira tilseier at dei må vere gode førebilete, og handle i samsvar med lov og rett. Det er i arbeidsgjevar si interesse at dei opptrer særskild lojalt, også utanfor arbeidsforholdet.

Kor stillinga krev heiderleg åtferd, strekk lojalitetsplikten seg ut over arbeidsforholdet. Retten uttalte i RG-1997-269 (Heleridommen) at kor arbeidstakaren må vere heiderleg går det ”intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid”. Seks heleritilfelle utanfor tenesta var ei sakleg grunn for oppseiinga av ein brannmann. Tilliten til brannmannen blei sett høgt, og han kunne ikkje utføre tenesta dersom heiderlegheita blei trekt i tvil.

³⁶ Henning Jakhelln mfl, *Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utg, Oslo 2011, side 1107 og 1109.

³⁷ Dette sluttar både Fanebust og Dege seg til. Sjå Fanebust side 291 og Dege, *Den individuelle Arbeidsrett - Del I*, side 546.

³⁸ Sjå Jakhelln mfl, *Arbeidsrett.no*, side 1107 og 1109.

Lojalitetsplikta strekker seg også utover arbeidsforholdet, dersom arbeidstakarar som er moralske eller religiøse førebilete. Døme kan vere lærarar og prestar. Det er meir alvorleg dersom ein prest blir straffa for lekamskrenking enn ein elektrikar, ettersom presten har ein særskild førebiletefunksjon. At lærarar har ein førebiletefunksjon blei vektlagt i RG-1996-454 (Hetvin). Brønnøy byrett kom til at sal av heitvin til mindreårige var sakleg grunnlag for oppseiing av ein adjunkt. Lærarar er avhengig av tillit, då dei er førebilete for born og unge. Retten la vekt på skulen sine etiske standardar ut frå skuleverket sine verdiar og målsettingar.³⁹ Læraren hadde plikt til i ord og handling å ta avstand frå ein kvar ulovleg eller uetisk praksis, og salet blei sett som uakseptabelt.

Førebiletefunksjonar medfører ei strengare lojalitetsplikt. Dermed veg arbeidsgjevarinteressene tyngre ved avveginga, og han kan lettare sanksjonere mot arbeidstakar sine handlingar på fritida.

2.6.3 Stillingar som utøver tvangsmakt

Stillingar med tvangsmakt kan rettmessig gjere inngrep i private sin integritet. Døme på slike er tilsette i politiet, fengselsvesenet, dommarar og tollvesen. Det er viktig at åtferda til den tilsette ikkje medfører fare for å miste tilliten til at arbeidsoppgåvene blir utført samvitsfullt. Stillinga treng også autoritet, og arbeidsgjevar må kunne reagere mot handlingar som svekker autoriteten. Plikta til å opptre lojalt gjer seg såleis gjeldande også utanfor arbeidsforholdet.

Politiet og fengselsvesenet har oppgåver som medfører at tilnærma all form for kriminalitet hos dei tilsette vil vekke bekymring, medan problemstillinga er meir avgrensa innanfor brannvesenet kor ein del formar for kriminalitet vil ha liten eller inga betydning, jf eit obiter dictum gitt av fleirtalet RG-1997-267 (Heleridommen). Tilliten til ein brannmann og ein politimann kan slå ulikt ut i avveginga av partane sine interesser. Rettspraksis synte den særskilde tillita knytt til stillinga som fengselstenestemann. I NAD-1988-617 (fengselsbetjent) synte retten at promillekøyning medførte fare for autoritets- og tillitssvikt for ein fengselsbetjenta.

2.6.4 Stillingar med særskild tillitsforhold

Lojalitetskravet varierer med kva arbeidsoppgåver som ligg til stillinga. Kor arbeidstakar har eit særskild tillitsforhold til sårbare menneske, er kravet til lojalitet strengare. Dette blei vektlagt i NAD-1987-967 (Blindeforbundet) der førarhundertrenaren hadde tilnærma seg ei

³⁹ RG-1996-454 side 458

funksjonshemma kvinne seksuelt. Den tilsette arbeidde med elevar i ein utsett livssituasjon, som særskild trong tryggleik og vern. Brukarar som var særskild sårbare for ureglementær åtferd blei trekt fram som eit moment i Rt-2011-74 (Miljøterapeutdommen). Ettersom miljøterapeuten var frikjent for truslar ved pengeinnkrevjing, kom retten til at oppseiinga ikkje var gyldig.⁴⁰ Det føreligg eit strengt krav til lojalitet dersom ein arbeidar med born, unge, funksjonshemma, valdsfre eller andre som er utsette i samfunnet.

Blir arbeidsoppgåvene utført åleine med sårbare brukarar, må kravet til tillit vere høgare. I LH-2006-144092 (oppvekstsenter) blei det vektlagt at oppvekstassistenten sin arbeidssituasjon medførte omfattande kontakt med barna, der han ofte var den einaste vaksne saman med dei. Motsett arbeida miljøterapeuten alltid i team med ein helsefagarbeidar i kontakt med brukarane i Rt-2011-74 (Miljøterapeutdommen).⁴¹ Kontrollen med arbeidstakar påverkar risikoen for skade, og dermed også kravet til tillit.

Det må gjerast ei konkret vurdering av kor strengt tillitsforholdet krev at lojalitetsplikta skal vere utanfor arbeidsforholdet. Dette medfører at arbeidsgjevar sin interesse vil vege tungt.

2.7 Skadepotensialet sin karakter

2.7.1 Risiko for skade på materielle verdiar

Åtferda må ha ei viss negativ påverknad på arbeidsgjevar, for at han skal reagere mot arbeidstakar sine handlingar.⁴² Verksemda må ha interesse i å sanksjonere mot arbeidstakaren. Kva negativ effekt handlinga får, varierer ut frå arbeidsgjevar sine konkrete interesse. Direkte økonomisk tap medfører ofte slik negativ effekt.⁴³ Meir indirekte formar for økonomisk tap er også av betydning. Det er ikkje naudsynt at skaden faktisk føreligg. Fare for tap eller skade kan ha negativ effekt for verksemda. Skaden treng ikkje vere kvantifiserbar, og må ikkje kunne målast i kroner og ører.⁴⁴

I arbeidsforholdet er tilliten til arbeidstakaren ein verdi i seg sjølv, og tap av tillit kan vere ein negativ effekt.⁴⁵ Arbeidsgjevar må ha tillit til at den tilsette kan utføre arbeidsoppgåvene sine lojalt overfor han. Svekkja tillit vil ofte gje arbeidsgjevar behov for å reagere. Det bør ikkje

⁴⁰ Heller ikkje varetekstfangslinga og ei forsoving medførte at oppseiinga var gyldig.

⁴¹ Høgsterett uttalte seg ikkje direkte om dette, men viste til lagmannsretten si grunngjeving i LH-2009-198280.

⁴² Nazarian side 205.

⁴³ Direkte tap gjeld ofte handlingar som rettar seg direkte mot arbeidsgjevar, og fell utanfor avhandlinga.

⁴⁴ Dege, *Den individuelle Arbeidsrett – Del I*, side 430.

⁴⁵ Nazarian side 212-214.

føreligge ein generell regel om sanksjonsgrunnlag kor arbeidsgjevar tapar tillit til arbeidstakar.⁴⁶ Det må takast ei konkret vurdering av om tillitssvikten er sakleg.

Dersom fortsett tilsetting medfører ein risiko for arbeidsgjevar sine økonomiske verdiar, kan arbeidsgjevar ha behov for å reagere. At arbeidstakar si åtferd svekka tilliten til han i økonomiske forhold, fekk vekt i RG-2003-268 (Økonomisjef). Arbeidstakaren var tidlegare dømt for underslag, og med stillinga følgde betydelege fullmakter og økonomisk ansvar. Retten vog partane sine interesse, og fann det urimeleg for arbeidsgjevar om arbeidsforholdet skulle fortsetje. Vurderinga gjaldt forhold før tilsettinga, men omsyna har overføringsverdi til åtferd på fritida.

Det vil også vere av betydning om fortsett tilsetting medfører ei risiko retta mot utanforståande sine materielle verdiar. Både utanforståande og arbeidsgjevar si frykt for ein slik risiko, kan indirekte ramme arbeidsgjevar sine interesser slik at han har behov for å reagere mot handlinga.⁴⁷ I RG-1997-267 (Heleri) kom retten til at tilliten til brannmannen overfor materielle verdiar var svekt, ettersom han var dømt for heleri på fritida. Dersom handlinga medfører fare for materielle verdiar, tilseier dette at arbeidsgjevar sine interesse veg tungt slik at han kan reagere.

2.7.2 Risiko for skade på liv og helse

Risikoen for skade på liv og helse ved fortsatt tilsetting er av ein meir alvorleg karakter enn risikoen for skade på materielle verdiar. Dette tilseier at arbeidsgjevar får eit større behov for å reagere. Døme kan vere risiko for fysisk og psykisk mishandling, seksuelle lovbrøt eller medikamentmisbruk av helsepersonell. Tilliten til arbeidstakar blir i større grad svekt, og er eit tungtvegande moment for at arbeidsgjevar kan gje sanksjonar.

Risikoen aukar kor arbeidstakar har eit særskild tillitsforhold, eller brukargruppa og klientane er sårbare (sjå også punkt 2.5.4 om særskild tillitsforhold og punkt 2.8.3 om nærleik til arbeidsoppgåvene). Viktigheita av å skjerme born mot risiko for skade på lekamen, framkjem i LH-2012-145990 (mishandling). Arbeidstakaren hadde mishandla egne born, og fekk ikkje arbeide i barnehagen under tvisten sjølv om det ikkje hadde vore problem med utføringa av arbeidet hennar. Omsyn til at barn ikkje skal bli utsett for seksualisert åtferd fekk avgjerande vekt i LH-2006-144092 (oppvekstsenter). Også kor brukargruppa ikkje har same sårbarheit, blir risikoen for liv og helse vektlagt. I Rt-1988-664 (Handverkar) fann arbeidsgjevaren det

⁴⁶ Dege, *Den individuelle Arbeidsrett – Del II*, side 868.

⁴⁷ Sjå kritikken til Nazarian, note 24.

ikkje forsvarleg å la arbeidstakaren som var straffedømt for valdtekt å arbeide i bustader med husmødrer åleine.

Kor stor risiko som føreligg, kan avhenge av kontrollen andre har med arbeidstakar sitt arbeid (sjå nærare punkt 2.6.4). Risikoen for liv og helse er ofte større kor arbeidstakar arbeidar med brukarane eller kundane åleine, enn dersom andre er til stades under arbeidet. Risiko for skade på liv og helse er av ein så alvorleg art at det ofte veg tyngre enn arbeidstakar sine interesse i avveginga. Slik åtferd vil ofte bli sett som eit lojalitetsbrot.

2.7.3 Risiko for å skade arbeidsmiljøet og interne samarbeidsforhold

I lov 07. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (arbeidarvernlova) kunne ein arbeidstakar som var oppsagt etter press frå kollegaer, ikkje krevje erstatning eller gjeninnsetting dersom arbeidsgjevaren hadde grunn til å tru han ville bli påført tap eller skade. Føresegna gav ikkje den rettstryggleiken ein arbeidstakar har behov for, og blei teke bort i dei seinare arbeidsmiljølovane. Bortfallet ville likevel medføre ”at situasjoner oppstår, hvor andre arbeidstakere eller organisasjoner øver press på arbeidsgiveren for å få en arbeidstaker fjernet”.⁴⁸ Arbeidsgjevar er i stor grad avhengig av eit fungerande arbeidsmiljø, kor kollegaer ikkje har mistillit til andre. Presset frå kollegaer som nektar å samarbeide med arbeidstakar, kan medføre ei så stor innverknad på arbeidsmiljøet at arbeidsgjevar har behov for å reagere mot arbeidstakar. At det føreligg underskriftskampanjar for å få avsett ein arbeidstakar, er toneangjevande for presset frå kollegaane, jf NAD-1987-807 (personalsjef).

Rettspraksis har i fleire tilfelle vektlagt risikoen for arbeidsmiljøet og internt samarbeid, for at arbeidsgjevar kan reagere.⁴⁹ Alminnelege verdinormer i arbeidslivet og samfunnslivet er retningsgjevande for vekta omsynet til arbeidsmiljøet får. Dette framkjem i både LA-2004-8128 (Gilde) og LA-2009-189015-2 (Julebord). Arbeidstakarane sine handlingar streid mot verdinormene i arbeidslivet og samfunnslivet, og medførte at det psykososiale arbeidsmiljøet blei dårleg. Det frå derimot ikkje vekt at kollegaane eintydig uttrykkjer tillit til arbeidstakaren, dersom arbeidsgjevar og omverda har mista tillit til han, jf RG-1996-454 (Hetvin) side 459.

Skadane på arbeidsmiljøet eller interne samarbeidsforhold blir påverka av verksemda sin karakter og tilknytninga til arbeidsmiljøet og kollegaane (sjå punkt 2.5. og punkt 2.8.2). Andre forhold ved verksemda får også betyding. Verksemda si storleik påverkar risikoen for å skade

⁴⁸ Ot.prp.nr. 41 (1975-76) punkt 5.1.3.

⁴⁹ Til dømes i LA-2004-8128 (Gildedommen), LB-2001-3666 (sosialt arrangement) og Rt-1979-770 (Oslo Sporvei). Sistnemnde handla både om yringsfridom, våpenopplæring og politisk kartlegging.

arbeidsmiljøet. I ei lita verksemd må kollegaer ofte arbeide tettare på arbeidstakaren, og arbeidsmiljøet vil lettare bli påverka av arbeidstakaren si handling. At verksemda var lita, med berre 20 tilsette, blei trekt fram i LB-2001-3666 (sosialt arrangement).⁵⁰ Ein arbeidstakar var interessert i ein kvinneleg kollega, og i samband med sosiale arrangement i tilknytning til arbeidsforholdet oppstod det episodar kor arbeidstakaren viste aggressiv åtferd mot kollegaer og andre når han hadde vanskar med å oppnå kontakt med kvinna. Fortsatt nærvær på arbeidsplassen ville vere ei betydeleg belastning for ein kvinneleg kollega og influere arbeidsmiljøet negativt. Motsett kan ei stor verksemd ha gode moglegheiter for å finne andre arbeidsoppgåver til arbeidstakaren, kor han i mindre grad influerer negativt på arbeidsmiljøet, jf Rt-2009-685 (Webredaktørdommen) avsnitt 72.⁵¹

Risikoen for arbeidsmiljøet og internt samarbeid kan også avhenge av stillinga sin karakter. Kor ein overordna handla på ein måte som underminerte respekten og tilliten til underordna, kan arbeidsgjeveren gje sanksjonar, jf NAD-1987-807 (personalsjefdommen) (sjå nærare punkt 2.6, særskild punkt 2.6.1 om overordna stilling.)

Ikkje all skade på arbeidsgjevar gjev høve til sanksjonar. Reaksjonane internt må vere saklege, og ikkje skuldast utanforliggjande grunnar. I Rt-1939-53 var det ikkje ein sakleg grunn for å seie opp arbeidstakaren, at det førelåg ein sterk opinion blant samvirkelaget sine medlem om at gifte kvinner ikkje kunne fortsetje i stillingane.

2.7.4 Risiko for å skade omdømme og tillit

Omverda kan tape tillit til arbeidstakaren, jf Rt-1988-664 (Handverkar). Ved å tape tillit til arbeidstakaren, kan dei også tape tillit til verksemda som heile. Omverda kan vere kundar, brukarar, samarbeidspartnarar, publikum eller allmennheita. Dersom dette medfører omdømme- eller tillitstap, vil det vere i arbeidsgjevar si interesse å reagere mot arbeidstakar.⁵² Behovet for sanksjon kan føreliggje for å markere avstand frå arbeidstakar sine handlingar og å gjere skadepotensialet minst mogleg. Rettspraksis har vektlagt tilliten frå omverda i fleire saker, ved spørsmålet om arbeidsgjevar kan sanksjonere. Handlinga må medføre ei velgrunna skepsis til arbeidstakaren. I Rt-1988-664 (Handverkar) kom retten til at husmødrene si frykt for å sleppe inn handverkaren som var dømt for valdtekt var naturleg og velgrunna.

⁵⁰ Saka omhandla retten til å stå i stilling medan oppseiingssaka verserte, men omsyna gjer seg også gjeldane overfor arbeidsgjevar si moglegheit til reaksjon.

⁵¹ Spørsmålet gjaldt om arbeidstakar kunne gjeninntre i stillinga, men dette er også relevant når det gjeld arbeidstakar si reaksjon for forhold på fritida.

⁵² Sjøå kritikken til Nazarian, note 24.

Arbeidsgjevar sitt behov for omdømme kan avhenge av verksemda sin karakter (sjå også punkt 2.5.) Verksemda sin karakter blei avgjerande i LB-2001-569, kor Norges Blindforbund var ein organisasjon som særskild trong tillit frå det offentlege, gjevarane og medlemmane, då dei var økonomisk avhengig av desse.⁵³ I Rt-1992-1023 (Flykaptein) kom retten til at ein flykaptein kunne seiast opp for smugling. Det var for flyselskapet ”av vesentlig betydning å ha tollvesenets tillit”, jf side 1026. Dersom grunnlaget for tillita svikta, kunne det medføre hyppigare kontrollar og ordningar som var belastande for selskapet økonomisk og i myndigheitene sine auger.

Omdømmet til omverda avheng også av stillinga sin karakter (sjå også punkt 2.4.). Dess større tillit som ligg til stillinga, dess større er risiko for omdømme- og tillitstap ved ei straffbar eller umoralsk handling. I ei sak der lagersjefen på ei ferje hadde smugla, blei det lagt vekt på at stillinga innebar at han opptredde på vegne av selskapet overfor tollmyndigheitene, jf Rt-1994-369 (Lagersjef) side 374. Yrker som krev særskild tillit frå omverda er bl.a. tilsette i skular, barnehagar, fengselstenestemenn, brannmenn og politi, jf overfor.

Mediedekninga kan påverke kor sterkt omdømmet og tillita blir svekt. Det kan argumenterast for at det er urimeleg å vurdere sanksjonsåtgangen ut frå media si interesse, då dette kan slå tilfeldig ut. Likevel har rettspraksis trekt fram mediedekning som eit moment i interesseavveginga. Å vurdere risiko for publisitet er innanfor saklegheitsramma, kor den kan medføre tillitssvikt for arbeidstakaren, jf NAD-1988-617 (fengselsbetjent). Stor lokal pressemerksemd sette arbeidsgjevar under betydeleg press, og var i seg sjølv ein faktor som bidrog til å gjere det umogleg for arbeidstakaren å fungere i stillinga i RG-2003-268 (Økonomisjef). Retten trakk frem at omtalen også var eit uttrykk for at arbeidstakar ville mangle tilliten og respekten som var naudsynt utåt.

Andre faktorar som kan påverke kor hardt åtferda rammar omdømmet eller tillita er om verksemda har mange eller få konkurrentar i bransjen, om det er ein breitt marknad eller eit nisjemarknad, om verksemda har næringsgrunnlaget sitt i eit lite lokalsamfunn eller verdsomspennande, om verksemda er godt etablert eller nyoppstarta. Dess større risikoen for skade er, dess større interesse har ein arbeidsgjevar i å gje sanksjonar.

⁵³ Saka gjaldt handlingar innanfor arbeidsforholdet, men vurderingsmomentet må vere overførbar til oppgåva si problemstilling.

2.8 Tilknytning mellom handlinga og arbeidsforholdet

2.8.1 Nærleik til arbeidsstaden

Vanlegvis vil risikoen for skade på arbeidsgjevaren sine interesse bli større, dess nærare tilknytning handlinga har til arbeidsstaden. Handlingar med nærleik til arbeidsstaden tilseier ei strengare lojalitetsplikt, og talar for at arbeidsgjevar kan gje sanksjon. Rettspraksis har lagt vekt på at handlinga har nær tilknytning til arbeidsstaden, jf LA-2004-8128 (Gildedommen). Trakasseringa skjedde på parkeringsplassen ved arbeidsplassen, som dei tilsette var avhengig av å nytte for å komme til og frå arbeidet sitt. Retten kom til at trakasseringa skjedde i openbart nær tilknytning til arbeidet, og avskjeden blei funnen gyldig.

Når handlinga skjer i nær tilknytning til arbeidsstaden, er det lettare for at det påverkar arbeidsmiljøet eller skadar omdømmet til verksemda. Dørvakta som kjem rusa på arbeidsplassen på fritida, bråkar og urinerer utanfor arbeidsplassen når han blir kasta ut, risikerer større skade på arbeidsgjevarinteressene enn om det hadde skjedd på andre sida av byen. Dette var saksforholdet i NAD-1984-232 Eidsivating, kor arbeidsreglementet om å opptre rusa på arbeidsplassen blei avgjerande. Saksforholdet eksemplifiserer at ei handling i nær tilknytning til arbeidsstaden kan ramme arbeidsgjevar sine interesser hardare. Momentet får vekt ved interesseavveginga til partane.

2.8.2 Nærleik til det sosiale arbeidsmiljøet og kollegaer

Tilknytninga til det sosiale arbeidsmiljøet og kollegaer er også eit moment som kan påverke interesseavveginga. Dess nærare handlinga er knytt til kollegaer på arbeidsplassen, større er risikoen for negativ effekt på arbeidsmiljøet og det interne samarbeidet. Dette tilseier at arbeidsgjevar lettare kan sanksjonere mot arbeidstakar sine handlingar.

Det føl av lojalitetsplikta i arbeidsforholdet, at arbeidstakar har ei plikt til å opptre anstendig overfor kollegaer, jf LA-2004-8128 (Gilde). Rettspraksis har i fleire saker vektlagt at arbeidstakar si åtferd på fritida er retta mot kollegaer. NAD-1987-807 (personalsjef), LB-2001-3666 (sosialt arrangement) og LA-2004-8128 (Gilde) handla alle om aggressiv eller valdeleg åtferd retta mot andre tilsette, og retten kom til at arbeidsgjevar sine interesse vog tyngst. Politisk kartlegging av kollegaane blei funne klanderverdig der arbeidstakarane var medlem av Jarngarden og hadde drive våpenopplæring og nytta våpen i Rt-1979-770 (Oslo Sporvei). Dette påverka arbeidsmiljøet, og retten kom til at oppseiinga var gyldig.

Straffbar eller umoralsk åtferd på sosiale arrangement med kollegaer på fritida er særskild aktuelt. Problematikken oppstår ikkje sjeldan på det årlege julebordet. Dersom det sosiale arrangementet er føreteke i regi av arbeidsgjevar og ikkje er eit privat selskap, kan han stille strengare krav til den tilsette si åtferd, jf LA-2009-189015-2 (Julebord). Her hadde teamleiaren gjort seksuelle tilnærmingar til ein kvinneleg kollega. Rettspraksis syner tydeleg at dersom handlingane har nær tilknytning til kollegaane, vil dette lettare influere arbeidsmiljøet. Arbeidstakar sine interesse får ofte i slike tilfelle tung vekt.

2.8.3 Nærleik til arbeidsoppgåvene

Dersom arbeidstakar si straffbare eller umoralske handling er tett knytt til arbeidsoppgåvene han har, vil det føreligge ein større risiko for å svekke arbeidsgjevar, arbeidsmiljøet og omverda si tillit til han. Dess nærare handlinga er knytt til arbeidsoppgåvene, dess større blir frykta for gjentakning. Dette talar for at arbeidsgjevar har interesse av å reagere mot arbeidstakar. Handlinga sin art og grad blir sett mot arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren.

Dersom arbeidstakar sine handlingar har karakter av å misbruke ei stilling eller posisjon, vil tilliten til arbeidstakaren i større grad bli svekt. Dette gjeld spesielt dersom det ligg særskild tillit til arbeidstakar si stilling. I LH-2006-144092 (oppvekstsenter) fekk ein assistent ved eit oppvekstsenter avskjed på grunn av seksuelle handlingar overfor to elevar. Sjølv om handlingane skjedde på fritida, hadde dei karakter av sterkt misbruk av stillinga. Arbeidsoppgåvene hans var tett knytt til barn og unge, og tilliten var i stor grad svekka slik at det var grunnlag for avskjed. Misbruk av stillinga blei også vektlagt i RG-2003-268 (Økonomisjef) kor det låg betydelege fullmakter og økonomisk ansvar til arbeidsoppgåvene.

Rettspraksis har lagt vekt på om handlinga sin karakter er tett knytt til karakteren av arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren. I slike tilfelle blir grovheita av handlinga av mindre betydning. Dersom arbeidstakar si straffbare handling er av økonomisk karakter og arbeidsoppgåvene er knytt til økonomisk ansvar, talar dette for at tillita til å utføre arbeidsoppgåvene lojalt er svekka. I RG-2003-268 (Økonomisjef) kom retten til at vinningslovbrota- og forseelse var lite grove, men av ”en art som gjorde de særlig relevante for vurderinga av egnetheten som økonomisjef i kommunen”. At arbeidstakaren har mishandla born er av vesentleg betydning for arbeidsforholdet, kor arbeidsoppgåvene inneber omsorg for born, sjå LH-2012-145990 (mishandling) kor saka omhandla retten til å stå i stilling medan oppseiingssaka verserte.

Dess nærare handlingane er knytt til arbeidsoppgåvene, dess større negativ effekt har handlingane på arbeidsgjevar. Retten har også opna for noko fjernare nærleik til arbeidsoppgåvene, så lenge handlinga er knytt til tillita. I RG-1997-267 (Heleridommen) blei ein brannmann oppsagt for heleri på fritida. Retten la vekt på at brannmenn skal verne om offentlege og privat eigedom, og at heleri ligg tett opp til tjuveri. Då dette er det motsette av å verne eigedom, vil handlingane medføre svekka tillit til at brannmannen kan utøve oppgåvene sine tilfredsstillande. Gjentakinga av heleria var avgjerande, då retten ikkje tok stilling til om eit enkelt heleritilfelle ville vore tilstrekkeleg for oppseiing.

Det kan også vere av betydning at handlinga var retta mot kunde- eller brukargruppa arbeidstakaren kjem i kontakt med gjennom arbeidet, sjølv om arbeidsoppgåvene isolert sett ikkje har same karakter. I Rt-1988-664 (Handverkardommen) kom retten til at handverkaren sin dom for seksuallovbrot hadde nær nok tilknytning til hans arbeid kor han var åleine med husmødrer i bustadane sine.

Det føreligg ei nedre grense mot nærleik til arbeidsoppgåvene. I Rt-2011-74 (Miljøterapeutdommen) avsnitt 47 blei ein miljøarbeidar frikjent for truslar ved pengeinnkrevjing. Retten tok ikkje stilling til om den straffbare handlinga hadde tilstrekkeleg nærleik til arbeidsoppgåvene, men viste at tingretten og lagmannsretten ikkje fann nær nok tilknytning. Lagmannsretten synte at arbeidsoppgåvene var å hjelpe brukaren innanfor daglege funksjonar og enklare vedlikehaldsarbeid ved bustaden til brukaren, og fann ikkje den nære samanhengen med stillinga som miljøterapeut.

Dess tettare nærleik handlinga har til arbeidsoppgåvene, dess hardare blir arbeidsgjevar ramma. Dette er eit tungtvegande moment ved avveginga av om arbeidsgjevaren sine interesser får størst vekt.

2.9 Tap av tillit knytt til arbeidstakar si klanderverdigheit

Kor klanderverdig arbeidstakar si åtferd har vore, kan påverke kor sterkt tillita blir svekt. Ei straffbar handling svekker tillita til arbeidstakar i større grad enn ei handling som er umoralsk. At arbeidstakar har sona straffa medfører ikkje at mistilliten til arbeidstakar blir borte, og har ikkje betydning for om arbeidsgjevaren kan reagere. Dette peikte lagmannsretten på i RG-1997-269 (Heleridommen). Formildande tilhøve som nødverje eller provokasjon kan påverke oppfatninga av kor klanderverdig handlinga er, og såleis kor mykje tilliten blir svekt. Handlinga blir ikkje mindre klanderverdig av at arbeidstakar ikkje har forstått at handlinga

kunne få betydning for stillinga, jf RG-1997-269 (Heleridommen). Arbeidstakar må sjølv bere risikoen for feilvurderinga. Dette samsvarar med prinsippet om alminneleg rettsvillfaring.

Jakhelln syner at arbeidstakar er plikta til å ta opp forhold med arbeidsgjevar som kan påverke arbeidsforholdet, og medverke til at avvik blir klarlagt.⁵⁴ Å halde tilbake informasjon er meir klanderverdig enn å leggje korta på bordet, og kan bidra til større mistillit til arbeidstakaren. Har han i etterkant informert arbeidsgjevaren om handlinga, og forklart hendinga eller oppmoda arbeidsgjevar til å undersøke forholda nærare, er graden av illojalitet ikkje like sterk. Dette la retten vekt på i Rt-2009-685 (Webredaktør), kor arbeidstakar etter straffesaka hadde oppmoda den overordna til å få nærare informasjon om saksforholdet av forsvararen. Då arbeidsgjevaren ikkje nytta denne moglegheita til å skaffe seg oversikt, var det den overordna sitt ansvar. Retten føretok ei implisitt interesseavveging, kor arbeidsgjevar sine interesse får mindre vekt då dei burde ha skaffa seg oversikt over saksforholda tidlegare.

Arbeidstakar si oppfatning av eigen handling er også avgjerande for kor sterkt tillita blir svekt. Ser ikkje arbeidstakaren alvorret i handlinga, forsterkar dette frykta for at arbeidstakar vil gjere liknande handlingar seinare. Dette talar for større mistillit til arbeidstakaren, og arbeidsgjevaren vil ha større behov for reaksjon. Momentet blei trekt frem i RG-1996-454 (Hetvin). Arbeidstakar si oppfatning må fjerne grunnlaget for tillit til korleis arbeidsoppgåvene vil bli utført i framtida, jf Rt-2011-1674 (Vaktbytedommen) avsnitt 57. Retten kom til at manglande orsaking og sjølvkritikk for eit vaktbyte i strid med selskapet sine rutine, ikkje gav grunnlag for mistillit til arbeidstakar si utføring av tenestestillinga.

3 Moment ved arbeidstakarinteressene

3.1 Den ulovfesta handlefridommen som utgangspunkt

Den private sin autonomi er grunnleggjande i eit demokratisk samfunn. Arbeidsavtalen avgrensar handlefridommen innanfor arbeidsforholdet, ved at arbeidstakar pliktar å opptre lojalt. Utanfor arbeidsforholdet er det klare utgangspunktet at arbeidstakar har handlefridom, og at fritida hans er arbeidsgjevar uvedkommande, jf Rt-1959-900 (Sveiserdommen). Arbeidsgjevar kan ikkje sanksjonere mot handlingar som ligg innanfor handlefridommen til arbeidstakaren.

⁵⁴ Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, side 304.

Når ein skal tryggje arbeidstakar sin integritet og uavhengigheit, får eit sterkt stillingsvern betydning.⁵⁵ Det er skjedd ei utvikling mot eit sterkare vern for arbeidstakaren sidan arbeidarvernlova (1956). Tilpassinga mellom arbeid og privatliv har ein annan karakter i dag, og det er viktig at arbeidstakar har eit fullverdig tilvere utanfor arbeidet.⁵⁶ Føremålsføresegna i aml § 1-1 gjev uttrykk for det sterke arbeidstakarvernet. I førearbeida til lova, synar komiteen at arbeidstakaren sitt vern står sterkt. Eit forslag om å ta med best mogleg varetaking av ”arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov” i føremålsføresegna blei forkasta, då ei slik tilvising kunne gje eit feil signal og undergrave lova sitt vern av arbeidstakarane.⁵⁷ Arbeidsgjevar har liten moglegheit til å gje sanksjonar som innskrenkar arbeidstakar si handlefridom.

Viktigheita av handlefridommen framkjem i rettspraksis. Terskelen for oppseiing for handlingar som er føreteke på fritida er sett særskild høgt, jf Rt-2009-685 (Webredaktørdommen) avsnitt 52. Omsynet til arbeidstakar sin autonomi utanfor arbeidsforholdet gjer seg også gjeldande for andre sanksjonar. Ved avveginga mot lojalitetsplikta, stiller handlefridommen sterkt. Det skal dermed mykje til for at arbeidsgjevar kan gripe inn i arbeidstakar si handlefridom på fritida gjennom sanksjonar. Arbeidsgjevar kan for eksempel ikkje gje sanksjonar for arbeidstakar sitt alkoholkonsum på fritida, med mindre dette medfører slik negativ effekt på arbeidsgjevar som vist overfor, at han får behov for å reagere etter interesseavveginga.

3.2 Retten til privatliv

Ei anna side ved den private sin autonomi, er retten til privatliv. Dette får relevans for arbeidsretten, ved at arbeidsgjevar ikkje kan gripe inn i arbeidstakar sitt privatliv utanfor arbeidsforholdet. Som nemnd, har arbeidstakaren rett til eit fullverdig tilvere utanfor arbeidet.⁵⁸ Retten til privatliv er tryggja gjennom EMK art 8, som er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven § 2 nr 1. EMK art 8 nr 1 gjev vern for det meste innanfor den private sfære. EMK art 8 nr 2 opnar for inngrep i privatlivets fred dersom det er i samsvar med loven, er naudsynt i et demokratisk samfunn og har eit rettmessig føremål. Spørsmålet blir korleis EMK art 8 påverkar avveginga av arbeidsgjevar og arbeidstakar sine interesser.

⁵⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 20.4.1 om harmoniseringa av aml og tjml.

⁵⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 5.5.

⁵⁷ Innst.O.nr. 100 (2004-2005) punkt 5.2.

⁵⁸ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), punkt 5.5.

Det er ikkje komme opp tilfelle i norsk rettspraksis kor EMK art 8 blir nytta som heimel eller argument for at arbeidsgjevar ikkje kan sanksjonere mot arbeidstakar si åtferd utanfor tenesta. Den europeiske menneskerettsdomstolen har avgjort slike saker. EMD tilkjenner staten ei viss skjønnsmargin, når dei vurderer om det føreligg inngrep i menneskerettane.⁵⁹ Domstolen tek stilling til om den nasjonale retten har vekta partane sine interesser rimeleg. Praksisen tydar på gradvis auka vern om arbeidstakar sitt privatliv, og at EMK er nytta som verktøy for å fremje sosiale rettar.⁶⁰

EMD inkorporerer staten si skjønnsmargin i interessebalanseringa av partane sine interesser.⁶¹ Skjønnsmarginen blei teke med i vurderinga av om det var ei rimeleg balanse mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar sine interesse i *Obst v Germany*⁶². Her fekk ein PR-ansvarleg for mormonar kyrkja avskjed for eit seksuelt forhold med ei kvinne utanfor ekteskapet. Arbeidsavtalen gav åtgang til avskjed, dersom ein arbeidstakar ikkje avstod frå handlingar innanfor og utanfor arbeidsplassen som streid mot kyrkja sine verdiar og skada kyrkja sitt rykte. EMD kom til at interesseavveginga til den tyske domstolen låg innanfor staten si skjønnsmargin, og avskjeden krenka ikkje EMK art 8. Mr. Obst hadde frivillig tilstått utruskapen, hadde ei synleg og viktig rolle i kyrkja som var uforlikeleg med åtferda hans. Vidare medførte hans unge alder og profesjon at han lett kunne finne seg anna arbeid.

Motsett kom EMD i *Schüth v Germany*⁶³ til at interesseavveginga til den tyske domstolen ikkje låg innanfor staten si skjønnsmargin, og avskjeden av ein organist og kordirigent ved eit katolsk sokn var eit inngrep i EMK art 8. Ved å vente born med ei kvinne i eit utanomekteskapeleg forhold, hadde han krenka lojalitetsplikta for kyrkjeleg teneste. Saka fekk ikkje mediedekning og Mr. Schüth haldt affæren lågt, kritiserte aldri kyrkja sine reglar og hadde som organist og kordirigent få andre jobbmoglegheiter. Lojalitetsplikta var ikkje så streng som i Obst-saka, og avskjeden medførte ei skade på arbeidstakaren som ikkje var proporsjonal med behovet for å verne kyrkja sitt omdømme. Ved interessebalanseringa hadde staten gått ut over skjønnsmarginen si.

⁵⁹ Handyside v United Kingdom (5493/72)

⁶⁰ Filip Dorssemont, Klaus Lörcher og Isabelle Schömann, *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, (Oxford and Portland, Oregon, 2013) side 184. Forfattarane syner at ideen er tillate i *Demir and Baykara v Turkey*, App NO 34503/97, Grand Chamber judgement av 12. november 2008.

⁶¹ Dorssemont, Lörcher og Schömann, side 203.

⁶² *Obst v Germany*, App No 425/03, 23. september 2010.

⁶³ *Schüth v Germany*, App No 1620/03, 23. september 2010.

I *Pay v UK*⁶⁴ kom heller ikkje EMD til at staten hadde gått utanfor skjønnsmarginen. Arbeidstakaren blei suspendert som tilsynsverje for seksualforbrytarar, for å drive sadomasochistiske aktivitetar på fritida. Handlingane blei sett som uforlikelege med stillinga. EMD syner at sanksjonen var svært alvorleg for arbeidstakaren, og påverka ryktet hans og moglegheita til å utøve profesjonen. På den andre sida trekk dei fram plikta til lojalitet og diskresjon. Dei kom til at arbeidet hadde sensitiv natur, var det viktig å oppretthalde respekten til arbeidstakaren av ofra, forbrytarane og samfunnet.

Dommane synar ei proporsjonalitetsvurdering, kor dei veg alvoret til sanksjonen mot alvoret til pliktbrottet. På arbeidsgjevarsida får stillinga si karakter, behovet for lojalitet og kor hardt ryktet til arbeidsgjevar blir ramma vekt. På arbeidstakarsida vektlegg EMD arbeidstakar si haldning til eiga åtferda, kor vidt den streid med arbeidsgjevar sine verdiar og sosiale omsyn. Tolkingane til EMD synar at grensa mellom privatlivets fred som sivil rett og den sosiale retten til ikkje å bli oppsagt urettmessig er lita. Vidare ser staten si skjønnsmargin ut til å variere ut frå motståande interesser. EMD gjev tilsynelatande ei vidare skjønnsmargin til staten, der arbeidstakar sine interesse strir mot allmenne interesser i staden for private.⁶⁵

Dommane er avsagt ganske nyleg. Det blir større rom for å trekke inn EMK art 8 ved sanksjonar for forhold på fritida.⁶⁶ EMD tolkar og utviklar EMK gjennom praksis og avgjerslene vil få betyding for norsk rett, ettersom norsk rett presumerast å vere i samsvar med menneskerettane.

Det føreligg tilfelle i norsk rett kor oppseiing av arbeidstakar for forhold ved privatlivet blir funnen ugyldig utan tilvising til EMK art 8. I RG-1998-86 (KG) blei ein lærar ved eit kristent gymnasium oppsagt då han blei sambuar med ei kvinne i separasjonstida si. Lagmannsretten kom til at oppseiinga ikkje var sakleg, og har implisitt late retten til privatliv vinne frem. Retten til privatliv tilseier at lojalitetsplikta ikkje strekk seg langt ut over arbeidsforholdet. Det kan vere eit tungtvegande moment i favør av arbeidstakar sine interesse.

3.3 Arbeidstakar sitt rettsvern

3.3.1 Vern mot usaklege sanksjonar

Det føreligg, som nemnd innleiingsvis, eit generelt saklegheitskrav for arbeidsgjevar sine avgjerder. Vedtak teke med arbeidsgjevar sin styringsrett må skje ”innenfor rammen av det

⁶⁴ *Pay v UK* (2009) 48 EHRR SE2; [2009] IRLR 139.

⁶⁵ Dorsssemont, Lörcher og Schömann side 203.

⁶⁶ Sjå nærare om menneskerettane som rettskjelde i arbeidsretten i Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 38-39.

arbeidsforhold som er inngått”, jf Rt-2000-1602 (Nøkk) der spørsmålet omhandla endring av arbeidsoppgåvene til to maskinistar. Dette gjeld også for sanksjonar gitt av arbeidsgjevaren. Omsynet til føreutslått for arbeidstakaren støttar opp om dette. Saklegheitskravet kjem eksplisitt til uttrykk i aml § 15-7 om oppseiing. Dersom sanksjonane er usaklege, blir dei ugyldige.

I saklegheitskravet ligg det at *utanforliggjande omsyn* ikkje kan vere grunnlag for arbeidsgjevar sine sanksjonar. I Rt-1939-53 side 54 blei oppseiing av ei kvinne for å bli gift, sett som ein utanforliggjande grunn. Sjølv om medlemmane i samvirkelaget meinte gifte kvinner ikkje kunne behalde stillinga si, var det delte meiningar om praksisen blant funksjonærar, arbeidarar og arbeidarar sine organisasjonar. Vurderinga blei til ei viss grad påverka av samfunnet sine normer, og oppseiinga var ugyldig.

I saklegheitskravet ligg også kravet om likebehandling. Arbeidsgjevar kan ikkje gje sanksjonar som har grunnlag i *usakleg forskjellsbehandling*. Aml § 1-1 bokstav c og omsynet til førehandsvisse støttar opp om dette, og tilseier at like saker bør behandlast likt. Saklegheitsvurderinga byggjer på individuell saklegheit, og mindre ulikskapar i saksforholda kan medføre eit anna resultat utan at forskjellsbehandlinga er usakleg. Dette er NAD-1988-617 (fengselsbetjent) eit døme på, kor fengselsbetjenta fekk avskjed for å få ubetinga fengsel i 22 dagar på grunn av promillekøyning. Sakene arbeidstakar viste til hadde så særskilde omstende knytt til seg, at retten ikkje fann dekning for påstanden om usakleg forskjellsbehandling.

Ulike stillingar kan også grunnleggje sakleg forskjellsbehandling gjennom sanksjonar, jf Rt-2008-135 (Tollaspirantdommen) kor ein aspirant ikkje nådde fram med å hevde usakleg forskjellsbehandling samanlikna med fast tilsette som promillekøyrt. Utanforliggjande omsyn medfører usakleg forskjellsbehandling. Forhold som nesten alltid vil vere usaklege å vektleggje er kjønn, rase, religion, etnisk tilhøyrse eller partipolitisk tilknytning.

3.3.2 Vern mot uhøvelege sanksjonar

Arbeidsretten opnar i større grad enn kontraktretten for å oppnå rimelege resultat. Rimelegheitsvurderinga av sanksjonen er klart fastslått i Rt-2009-685 (Webredaktør) avsnitt 52. Arbeidsgjevar må gje ei reaksjon som er proporsjonal i forhold til handlinga. For mindre klanderverdige handlingar, kan ikkje arbeidsgjevar gje den strengaste reaksjonen. Ein reaksjon som er urimeleg eller uhøveleg er ugyldig, men det kan bli gitt mildare sanksjonar om vilkåra er oppfylt (sjå punkt 1.4.).

Rettspraksis har vurdert om sanksjonen er uhøveleg i fleire saker. Om sanksjonen er uhøveleg må vurderast ut frå ei breiare heilskapsvurdering av omsyn til dei tilsette og verksemda, jf Rt-2005-518 (Pornonedlasting) avsnitt 40. Her kom retten til at ein avskjed for pornonedlasting på datautstyret til selskapet var uhøveleg skarp, ettersom arbeidsgjevaren ved ikkje å følgje opp arbeidsreglementet hadde skapt inntrykk hos dei tilsette om at ein såg gjennom fingrane på åtferda. Sanksjonar rammar ofte arbeidstakaren hardt, og sosiale omsyn kan trekkjast inn i proporsjonalitetsvurderinga (sjå nærare punkt 3.4).

Proporsjonalitetsvurderinga blir særskild synleg i dommar avsagt med dissens. Fleirtalet og mindretalet er i dissensdommar ofte usamde om kor strengt ein arbeidstakar kan straffast. I LH-2006-144092 (oppvekstsenter) var retten usamd om forholdet burde medføre avskjed eller oppseiing, og i LA-2009-189015-2 (julebord) var dei usamde om forholdet burde medføre oppseiing eller ei streng åtvaring. Dersom sanksjonen er uhøveleg i forhold til pliktbrotet, vil arbeidstakar sine interesse få tung vekt og medføre at ein så streng reaksjonen ikkje blir gitt.

3.3.3 Vern mot skuldkonstatering før dom

Dersom arbeidstakaren er sikta for ei straffbar handling, kan ikkje arbeidsgjevar gje sanksjonar med grunnlag i at arbeidstakaren har føreteke handlinga. Ei slik skuldkonstatering strir mot uskuldspresumsjonen i EMK art 6 nr 1, kor ein kvar som er sikta er uskuldig til skuld er bevist etter lova. Skuldkonstatering før det føreligg dom i saka kan ikkje gje grunnlag for oppseiing, jf Rt-2011-74 (Miljøterapeutdommen) avsnitt 43.

Kor arbeidstakar har innrømt den straffbare handlinga, stiller saka seg annleis. Då strir ikkje sanksjonen mot uskuldspresumsjonen, og det vil vere tyngande for arbeidsgjevar om han ikkje kan gje sanksjonar før dommen er avsagt.

3.3.4 Vern mot dobbelt straff

Det er i utgangspunktet domstolane som gjev straff, ikkje arbeidsgjevar. *Europarådets syvende protokoll 22. november 1984 til EMK artikkel 4 nr 1* gjev forbod mot dobbeltstraff. Arbeidsgjevaren kan ikkje gje sanksjonar som blir rekna som straff etter EMK art 6 nr 1. Derimot kan arbeidsgjevar med styringsretten gje sanksjonar dersom arbeidstakar opptre illojalt. Vurderingstemaet ved straff og arbeidsrettslege sanksjonar er annleis. Sanksjon som straff må sjåast som strengare enn ein arbeidsrettsleg sanksjon, jf Rt-1988-664 (Handverkar).

Arbeidsgjevaren kan gje åtvaring, oppseiing, suspensjon og avskjed. Suspensjon kan nyttast dersom det er grunn til å anta at arbeidstakaren har gjort eit forhold som kan medføre avskjed

og verksemda sitt behov eller tenesta sitt tarv tilseier det, jf aml § 15-13 (1) og tjml § 15. Føremålet er å sikre interne arbeidsforhold og hensiktsmessig drift, samt tillit til verksemda. Suspensjon blir gitt midlertidig medan ein ventar på at eventuelt vedtak om avskjed skal treffast, og kan ikkje nyttast som straff for arbeidstakaren.⁶⁷

Arbeidsgjevaren kan ta ein sjanse og gje oppseiing eller avskjed for ei handling arbeidstakaren er sikta for. Blir arbeidstakar *domfelt* vil reaksjonen stå seg, så fram at samanhengen mellom handlinga og stillinga gjev eit sakleg grunnlag for å reagere. Føreligg ikkje sakleg grunnlag for sanksjon, kan den bli sett som ein måte for arbeidsgjevar å forsøke å straffe arbeidstakar. Blir arbeidstakar *frikjent* for forholdet, sviktar grunnlaget for reaksjon og må dermed finnast ugyldig, jf Rt-2011-74 (Miljøterapeut) avsnitt 47. I denne saka blei arbeidstakar frifunne, og Høgsterett kom til at oppseiinga var ugyldig.

Dersom ein arbeidsgjevar hevdar at det føreligg tap av omdømme og indre konflikter sjølv om personen er frikjent for det straffbare forholdet, talar likevel arbeidstakar sitt vern mot dobbeltstraff og uskuldspresumsjon tungt i retning av at avveginga går i favør av arbeidstakar.

3.3.5 Vern mot reaksjonar lang tid etter handlinga

Arbeidsmiljølova regulerer ikkje kor raskt arbeidsgjevar må sanksjonere mot åtferda. Arbeidstakar sitt behov for ei rask avklaring av posisjonen sin, tilseier at arbeidsgjevar bør sanksjonere innan ei rimeleg tid. Det framkjem av forarbeida til arbeidsmiljølova (1976) at arbeidsgjevaren bør sjåast å ha gitt avkall på retten til avskjed for ein alvorleg forseelse, dersom han ikkje har gjeve den innan rimeleg tid etter at han er blitt kjend med handlinga.⁶⁸ Det er vist til *ILO-rekommandasjon nr. 119 pkt 11*, og at *den svenska lag (1982:80) om anställningsskydd* § 18 uttrykkeleg fastslår ein slik frist. Departementet fann det ikkje naudsynt å lovfeste prinsippet om rimeleg tid, då dei antok det følgde av gjeldande rettsoppfatning. Utsegna er knytt til avskjed. Ettersom omsyna til innretting og førehandsvisse også gjer seg gjeldande overfor oppseiing, bør ”rimeleg tid”-vurderinga også gjelde andre sanksjonar.⁶⁹

Vurderinga bør gjelde frå arbeidsgjevaren var kjent med eller hadde oppmoding til å bli kjent med forholda. Retten la vekt på dette blant anna i NAD-1988-719 Eidsivating. Her kunne ikkje ein bankfunksjonæren si private forretningsverksemd nyttast som oppseiingsgrunnlag,

⁶⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 243.

⁶⁸ Ot.prp.nr. 41 (1975-76) side 79

⁶⁹ Dege argumenterer for analogien ut frå obligasjonsrettslege prinsipp i *Den individuelle Arbeidsrett – Del I*, punkt 16.12.

ettersom banken hadde vore kjent med verksemda i lang tid utan å reagere. I NAD-1987-967 (Blindeforbundet) var oppseiinga av førarhundtrenaren eitt år etter lovbrotet tilstrekkeleg, då Blindeforbundet reagerte raskt etter at dei fekk kjennskap til forholda. Omsyna til arbeidstakar si innretting vil vege mindre, medan arbeidsgjevar sine interesse vil vege tyngre i interesseavveginga.

Av betyding for rimelegheitsvurderinga er om faktum er oversikteleg og om vurderinga av sanksjonar er enkel, jf Rt-2009-685 (Webredaktør) avsnitt 67. Arbeidsgjevaren var oppmoda til å kontakte forsvararen for å få nærare informasjon om lovbrotet til arbeidstakaren. Då arbeidsgjevar ikkje skaffa slik oversikt og oppseiing kom 1,5 år etter pågripinga, blei den funne ugyldig. Omsynet til arbeidstakar si innretting veg tungt og arbeidsgjevar sine interesser mindre tungt, dersom arbeidsgjevar har oppmoding til å undersøke forholda tidlegare. Arbeidsgjevar sitt rettsvern svekkast, dersom han i lang tid må vere utrygg på om arbeidsgjevar vil reagere. Kor saksforholda er kompliserte og uoversiktlege, kan arbeidsgjevar nytte lengre reaksjonstid.

3.4 Sosiale omsyn

3.4.1 Arbeidstakar sine føresetnader og livssituasjon

Karakteristisk for arbeidsretten er at det blir lagt vekt på reint menneskelege forhold.⁷⁰ Det opnast for å vurdere rimelegheita av sanksjonane, ut frå sosiale omsyn ved arbeidstakaren. Denne typen rimelegheitsvurdering har ei side mot proporsjonalitetskravet, men står som sjølvstendig element ved prøvinga til domstolane.⁷¹ Rettspraksis opnar i aukande grad for sosiale forhold i interesseavveginga.

I Rt-2005-518 (Pornonedlastning) synte retten at avskjeden ikkje måtte verke urimeleg eller uhøveleg ”etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold”, jf avsnitt 40. Også i Rt-2009-658 (Webredaktørdommen) viste retten at sanksjonen må vurderast ”etter en samlet avveining av begge parters behov”, jf avsnitt 52. Dommane opnar for å vektleggje arbeidstakar sine forhold. At det i avveginga til stillingsvernet skal bli teke individuelle omsyn, synar departementet i Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 63.

Sosiale forhold er delvis lovfesta i føremålet til arbeidsmiljølova (2005). Arbeidsgjevar skal leggje til rette for tilpassingar i arbeidsforholdet knytt til arbeidstakar sine føresetnader og

⁷⁰ Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, side 132.

⁷¹ Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis*, Oslo 2011, side 839.

livssituasjon, jf aml § 1-1 bokstav c. For dei fleste arbeidstakarar vil sanksjonar i arbeidsforholdet ramme hardt, fordi deira økonomiske livsgrunnlag fell bort. Moment ved arbeidstakaren kan medføre at nokon blir ramma hardare enn andre.

Arbeidsforholdet si lengd er trekt frem i rettspraksis. Det er eit moment i interesseavveginga, men kor mykje vekt det skal få er noko usikkert. I Rt-1992-1023 (Flykaptein) og Rt-1994-369 (Lagersjef) blei arbeidsforholda på hhv 15 og 8 år trekt frem, men blei ikkje utslagsgjevande i vurderinga om oppseiinga si gyldigheit i dei to smuglarsakene. Heller ikkje i Rt-2001-1589 (Nedlastning) fann retten at 28 års lang tenestetid utan merknader var avgjerande. Her hadde arbeidstakaren misbrukt arbeidsgjevaren si internettlinje til nedlasting på ein måte som var eit alvorleg og langvarig instruks- og lojalitetsbrot, og oppseiinga blei funne sakleg. Derimot fekk tilsetting i 25 år avgjerande betyding i RG-1998-86 Borgarting (KG-dommen) kor læraren på eit kristent gymnasium blei sambuar før separasjonstida var ute. I Rt-2005-518 (Pornonedlastning) var arbeidstakarane si tilsettingstid på 23 og 17 år eit av fleire moment, når retten kom til at pornonedlasting ikkje var grunnlag for oppseiing. Det ser ut til at arbeidsforholdet si lengd får større betyding, dersom åtferda er vurdert som mindre grov.

Om det er vanskeleg å få nytt arbeid er også trekt frem som moment i Rt-1992-1023 (Flykaptein) og Rt-1994-369 (Lagersjef). Momentet fekk lite vekt i begge dommane. Også i LH-2006-144092 (oppvekstsenter) fekk momentet lite vekt, kor arbeidstakaren ville få vanskar med å finne seg arbeid i etterkant. Retten viste til at arbeidstakar kunne få seg arbeid ved å flytte. Rettspraksis ser ut til å leggje lite vekt på vanskane for arbeidstakar med å få seg ny jobb.

Eit ytterlegare moment er arbeidstakaren sin alder. I Rt-1992-1023 (Flykaptein) såg retten på at arbeidstakaren sin høge alder medførte at det var vanskeleg for han å finne eit nytt arbeid, men fekk ikkje avgjerande vekt. Motsett fekk arbeidstakar sin unge alder og manglande erfaring avgjerande betyding for at retten meinte arbeidstakaren burde få ei streng åtvaring i staden for oppseiing, jf NAD-1984-537 Asker og Bærum herredsrett. I denne saka gjekk det rykte om at servitøren nytta rusmidlar på arbeid og på fritida.

Den føreliggjande praksisen ser ut til å gje lite rom for sosiale omsyn, kor arbeidstakar si åtferd har vore grov. Motsett ser det ut til at sosiale forhold får større rom, kor arbeidstakar si åtferd er mindre grov. Same tendensen ser ein i EMD si praksis. Som vist i punkt 3.2 integrerer EMD sosiale omsyn i interesseavveginga mellom partane. Sosiale omsyn påverka

utfalla i Obst- og Schüth-sakene som omhandla utanomekteskapelege forhold. I Pay-saka fekk sosiale omsyn mindre vekt, kor åtfërda streid mot stillinga sin sensitive natur.

3.4.2 Omsyn til resosialisering

Etter føremålsføresegna pliktar arbeidsgjevar å bidra til eit *inkluderande arbeidsliv*, jf aml § 1-1 bokstav e. Dette er eit viktig siktemål i arbeidsretten. Arbeidsgjevar pliktar ved dette også å motverke utstøyting, jf Rt-2009-685 (Webredaktørdommen) avsnitt 75 kor Høgsterett fastslo arbeidstakar si rett til å fortsetje i stillinga etter aml § 15-12 (1).

Omsynet til å leggje til rette for at arbeidstakar kan fortsetje i stillinga si påverkar vurderinga. Resosialiseringsomsynet måtte vike for eit graverande tilfelle av promillekøyning for ein fengselstenestemann i NAD-1988-617 (fengselsbetjent). Retten uttalte at omsynet til resosialisering står sterkt i kriminalpolitikken. Mindretalet i RG-1997-269 (Heleri) meinte at brannmannen burde få ein sjanse til å byggje oppatt den svekka tilliten ved vidare arbeid i etaten.

Det er av betydning kva tiltak arbeidsgjevar har gjort for tilrettelegging og kor tyngande ytterlegare tilrettelegging vil bli. I LA-2004-8128 (Gilde) hadde ein arbeidstakar trakassert ein kvinneleg kollega. Arbeidstakaren hadde personlegheitsforstyrningar og skulle utgreiast for ADHD. Sjukdommen var ikkje kjend for arbeidsgjevar, men verksemda hadde gitt arbeidstakar tilbod om behandling hos psykolog som hjelpetiltak. Arbeidstakaren tok ikkje imot hjelpa, og retten kom til at verksemda ikkje kunne gjere meir. Dei fant det verken ”rimelig eller formålstjenelig” at verksemda skulle sørgje for ei anna arbeidstid for arbeidstakaren, slik at ho ikkje møtte på kollegaen, då det ikkje ville løyse det underliggjande problemet. Retten oppretthaldt oppseiing, men oppheva avskjeden.

Etter *lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne* har arbeidstakaren rett til individuell tilrettelegging for å tryggje at dei kan behalde arbeidet på lik linje med andre, så lenge den ikkje inneber ei ”uforholdsmessig byrde”, jf § 25. Dette kan påverke avveginga av partsinteressene, kor arbeidsgjevar ikkje har tilrettelagt i stor nok grad.

Om arbeidstakar kan omplasserast er trekt inn som eit moment i rettspraksis. Omplasseringa må i tilfelle vere praktisk gjennomførbar, og ikkje svært tyngande for arbeidsgjevar. I Rt-2009-685 var arbeidstakar omplassert til ei anna stilling, og fekk fortsetje. Motsett fann retten i LH-2013-9562 at ein ambulansesjåfør utan sertifikat ikkje kunne vere tredjemann på

ambulansen i 11 månader, då det var svært tyngande for arbeidsgjevar. Saka gjaldt arbeidsforholdet direkte, men vurderinga gjer seg også gjeldande for pliktbrott på fritida som indirekte rammar arbeidsgjevaren.

Det same ser ut til å gjelde for resosialisering som for sosiale omsyn. Dess meir graverande åtferda til arbeidstakar er, dess mindre rom er det for å leggje vekt på resosialisering.

4 Komparativt aspekt – ”Common law”-landet Canada

4.1 Rettssystemet og arbeidsretten i delstaten Ontario

Det kanadiske rettssystemet liknar det amerikanske. I hovudsak byggjer det på ”common law”, med unntak av Quebec som byggjer på ”civil law”. Nokre rettsområde er regulert nasjonalt, med lovar gitt for heile landet. Eit døme er immateriell rett og Copyright Act (R.S.C., 1985, c. C-42). Dei fleste rettsområde er derimot regulert delstatleg, som arbeidsrett. Variasjonane ved rettsområda frå delstat til delstat er mindre. Denne oppgåva samanliknar norsk rett med delstatsretten Ontario, som byggjer på ”common law”. Det føreligg somme lovreguleringar av arbeidsretten, men rettsområdet blir i stor grad utvikla av rettspraksis.

Utgangspunktet for arbeidstakar sine handlingar utanfor arbeidsforholdet er det same i Ontario og Noreg; arbeidstakar har handlefridom. Samstundes har arbeidstakaren ei lojalitetsplikt overfor arbeidsgjevaren, som til ei viss grad strekker seg ut over arbeidsforholdet. Dette er grunnlaget for at arbeidsgjevarane kan reagere mot ”off-duty conduct”, handlingar utanfor arbeidsforholdet.

I kanadisk rett er arbeidstakarvernet svært avhengig av om han er organisert eller ikkje. Ein arbeidstakar som ikkje er organisert har eit mykje svakare vern enn ein organisert, både prosessuelt og materielt. Arbeidsgjevaren har gjennom arbeidsavtalen stor styringsrett. Ein ikkje-organisert arbeidstakar har lite vern, og det føreligg ingen saklegheitskrav for arbeidsgjevar sine sanksjonar. Arbeidsgjevaren kan i stor utstrekning sanksjonere mot ein ikkje-organisert arbeidstakar si åtferd på fritida. Ein organisert arbeidstakar har derimot større vern, og det føreligg eit saklegheitskrav for arbeidsgjevar sine sanksjonar. Etersom komparasjonsdelen skal setje den norske interesseavveginga i eit internasjonalt perspektiv som kan bidra til ytterlegare forståing, er det mest føremålstenleg og hensiktsmessig å avgrense framstillinga til interesseavveginga for organiserte arbeidstakarar.

Dette medfører ikkje ei fullstendig framstilling av arbeidstakarvernet i kanadisk rett for off-duty conduct, men å ta inn begge arbeidstakarverna bidreg ikkje til ei ytterlegare forståing av norsk rett. Det skal nemnast at avveginga av partsinteressene er mindre kompleks for uorganiserte arbeidstakarar. Ein sanksjon mot arbeidstakar si åtferd på fritida fordi den har negativ effekt på verksemda, blir nesten aldri sensurert av domstolane uansett om arbeidstakaren hadde ein god eller formildande forklaring.

Avveginga av partsinteressene er meir samansett ved organiserte arbeidstakarar. Ein sanksjon for arbeidstakar si åtferd på fritida må ha ein rettmessig grunn, og dette blir overprøvd av ein *arbitrator*.⁷² Det er ein juridisk person som avseier bindande avgjerder for partane, og til ei viss grad kan samanliknast med ein valdgiftsdommar. Utsegna til ein arbitrator blir ofte følgd i seinare avgjerder av andre arbitratorer, og såleis utviklast rettsområdet av praksis. Det er utvikla ein eigen test for sanksjonar utanfor arbeidsforholdet gjennom arbitrator sin praksis; *Millhaven-testen*.

4.2 Millhaven-testen

*Millhaven Fibres Ltd*⁷³ er den sentrale avgjersla ved åtferd utanfor tenesta. Her fekk arbeidstakaren avskjed etter å ha gjort skadevald på kollegaer sine hus utanfor arbeidstida, medan han var rusa. Arbeidstakar si moglegheit for å gje sanksjonar var avhengig av påverknaden på verksemda. Arbitratoren sette opp fem kriterier, som i seinare saker er nytta som *Millhaven-testen*:

For at opphøyr av arbeidsforholdet for handlingar utanfor arbeidsforholdet var rettmessig, må verksemda vise at

- (1) arbeidstakar si handling skadar verksemda sitt omdømme eller produkt,
- (2) arbeidstakar si åtferd medfører at arbeidstakaren ikkje er i stand til å utføre hans arbeidsplikter tilfredsstillande,
- (3) arbeidstakar si åtferd medfører nekting, motvilje eller manglande evne for kollegaer å arbeide med han,
- (4) arbeidstakar er skuldig i alvorlege brot på the Criminal Code og det skadar ryktet til verksemda og arbeidstakarane, eller
- (5) åtferda vil vanskeleggjere for verksemda å effektivt administrere og styre arbeidet og arbeidskreftene sine.⁷⁴

⁷² Kanadisk arbeidsrett er også dobbeltspora. Dei alminnelege domstolane overprøver sanksjonar mot ikkje-organiserte arbeidstakarar, medan *arbitrator* overprøver sanksjonar mot organiserte arbeidstakarar.

⁷³ *Millhaven Fibres Ltd. and Oil, Chemical & Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670 (1967), 1(A) U.M.A.C.* 328

⁷⁴ Oversett til norsk av oppgåva sin forfattar etter testen i *Millhaven Fibres Ltd.* para 20.

Kriteria må vurderast ut frå kva ein alminneleg og fornuftig person ville meine dersom han var førelagt alle relevante saksfakta. Dersom ein av dei fem kriteria er oppfylte, kan arbeidsgjevar gje sanksjonar.

Føreligg det grunnlag for sanksjonar, skal det også takast ei proporsjonalitetsvurdering av om sanksjonen er proporsjonal med forholdet.⁷⁵ Moment i proporsjonalitetsvurderinga er åtferda sin alvorsgrad, om åtferda var gjentakande, om arbeidsgjevar tidlegare hadde forsøkt å korrigere åtferda, om sanksjonen samsvarar med praktiseringa av dei interne retningslinjene, arbeidstakar si tilsetningstid og arbeidstakar sine personlege forhold.

Korleis dei fem kriteria er sett oppfylt, skal eksemplifiserast gjennom døme i rettspraksis nedanfor. Det blir også sett korleis proporsjonalitetsvurderinga kjem inn.

4.3 Likskapar og ulikskapar med norsk rett

I begge rettssystema er arbeidsgjevar sin moglegheit til sanksjonar for forhold på fritida, utvikla av rettspraksis. Dette medfører kasuistiske tilnærmingar til problemstillinga.

Rettsystema har utvikla to ulike metodar for å løyse problemstillingane.

Kanadisk rett baserar seg på fem klart utforma kriterier, og dersom ein kan svare ”ja” på eitt av dei kan arbeidsgjevaren gje sanksjonar. Testen kan oppfattast som statisk, og kan tale for større førehandsvisse på rettsområdet. Kriteria er vinkla mot dei negative konsekvensane for arbeidsgjevar. Ein ser på om handlinga skader omdømmet til verksemda (punkt 1 og 4), om åtferda medfører at arbeidspliktene ikkje blir oppfylt tilfredsstillande (punkt 2) eller om åtferda medfører interne samarbeidsproblem (punkt 3 og 5). Testen blir modifisert ved proporsjonalitetsvurderinga, som skapar meir dynamikk. Effekten på arbeidstakar blir trekt inn ved vurderinga av kor streng sanksjonen skal vere. Det kan sjå ut som at arbeidsgjevar sine interesse veg tyngre enn arbeidstakar sine.

Norsk rett baserar seg på ein interesseavveging som i mindre grad er føreseieleg, og i større grad opnar for rimelege løysingar. Tilnærminga oppfattast som dynamisk, og vurderinga er vinkla mot dei negative konsekvensane for begge partar. Ein vurderer kor hardt åtferda rammar begge partane ut frå momenta i del 2 og del 3, og kjem til den mest rimelege løysinga. Tilsynelatande er tilnærminga i dei to rettssystema ulik.

⁷⁵ Dette framkom i *William Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162 [1977]*. Dersom sanksjonen ikkje er proporsjonal, må det vurderast kva alternative sanksjonar ein kunne ha nytta.

Når ein ser nærare på gjennomføringa av den kanadiske og norske vurderinga i praksis, verkar tilnærmingane meir like. Begge rettssystema byggjer på handlefridommen og lojalitetsplikten, og tek meir eller mindre implisitte avvegingar av desse prinsippa. Både i kanadisk og norsk rett er vurderingane tett knytt til samfunnet sitt verdi- og moralsyn, kor begge rettsområde går i retning av auka vern til arbeidstakaren.

Ein finn i stor grad att dei same vurderingsmomenta i begge rettssystema. Ved vurderinga om åtferda skadar verksemda sitt omdømme (punkt 1), blir forhold ved verksemda, stillinga sin karakter, merksemda rundt åtferda og risikoen for skade relevante moment, jf *Kelly*.⁷⁶

Verksemda hadde eit godt rykte som sponsor for sportslege og kulturelle arrangement til born. Ein overordna med omfattande kontakt til leverandørar og kundar blei dømt for innehaving av barnepornografi, og publiseringa i lokalavisa skada selskapet sitt omdømme. Arbitrator synte at skada ikkje måtte vere materialisert, så lenge det var risiko for skade. Mykje talar for at resultatet ville blitt det same i norsk rett.

Om handlinga medfører at arbeidspliktene ikkje blir oppfylt tilfredsstillande (punkt 2), visar hovudsakleg til handlingar med meir direkte påverknad på arbeidsforholdet, som tap av yrkeslisens og liknande. Dette finn ein også i norsk rett, men forholda fell som nemnd innleiingsvis utanfor oppgåva. Det kan også omfatte handlingar som medfører at arbeidstakar mistar tilliten til at arbeidsoppgåvene blir tilfredsstillande oppfylt.⁷⁷

Ved vurderinga om åtferda medfører interne samarbeidsproblem (punkt 3), er det relevant å sjå på verksemda og stillinga sin karakter, merksemda rundt handlinga og risiko for skade, jf *Keating-saka*.⁷⁸ Arbeidstakar var ein overordna i eit fengsel, som blei sikta for trakassering av ekskjærasten. Publisiteten hadde skapt eit negativt arbeidsmiljø, kor kvinnelege kollegaer var bekymra for å bli rettleia av arbeidstakaren. Arbitrator trakk inn moglegheita for reintegrering i arbeidsmiljøet. Han kom til at arbeidsgjevar kunne reagere, men at ein avskjed var for streng. Proporsjonalitetsvurderinga blei av arbitrator føreteke integrert i vurderinga av om det førelåg sanksjonsgrunnlag. På denne måten verkar den kanadiske retten meir dynamisk, og liknar den norske interesseavveginga.

⁷⁶ *Kelly v. Linamar Corporation* [2005] O.J. No 4899 (Ont. Sup. Ct.).

⁷⁷ *Ross v. New Brunswick School District No. 15*, [1996] S.C.J. No. 40 omhandla ytringsfridom. Ein lærar nekta for at holocaust hadde skjedd, og arbeidsgjevar mista tilliten til at arbeidsoppgåvene blei tilfredsstillande oppfylt.

⁷⁸ *Keating v. Ontario (Min. of Comm. Safety & Corr. Serv.)* [2009] O.P.S.G.B.A. No 5 (Pub. Serv. Griv. Bd.).

At skadevalden var tett knytt til arbeidsforholdet og risikerte skade på internt samarbeid, var avgjerande for at åtferda ville vanskeleggjere verksemda si administrering og styring av arbeidet (punkt 5), jf *Millhaven-saka*.

Ved skade på ryktet til verksemda på grunn av straffbare handlingar (punkt 4), utgjer lovbrotet sitt alvor ei eiga proporsjonalitetsvurdering. Retten syntre tre vurderingar i *Edmonton-saka*⁷⁹ kor ein sivilt tilsett i politiet fekk avskjed etter innehaving av barnepornografi; (i) om handlinga skada arbeidsgjevar sine interesser nok, (ii) om arbeidstakar handla på ein måte som var uforlikeleg med oppfyllinga av hans pliktar, og (iii) om handlinga var skadeleg for ryktet. Også her vurderer arbitrator kor hardt arbeidstakar blir ramma gjennom ei meir dynamisk vurdering, som liknar den norske interesseavveginga.

Ved å integrere proporsjonalitet i vurderinga om det føreligg grunnlag for sanksjon, får påverknaden på arbeidstakar større rom i interesseavveginga. Dette gjer avveginga meir lik den norske. I norsk rettspraksis blir påverknaden av arbeidstakar ofte trekt inn i interesseavveginga ved ei proporsjonalitetsvurdering som liknar den kanadiske. Handlinga sitt alvor, arbeidsgjevar si oppfølging av retningslinjer, rimeleg tid-vurderinga, arbeidstakar si tilsettingstid, personlege forhold og omsynet til resosialisering får ofte plass ved vurderinga av om sanksjonen er uhøveleg streng. På denne måten er dei to landa si tilnærming til problemstillinga i praksis svært like. Marginane er små, og resultatet vil ofte bli det same ved dei to vurderingane. Arbeidsgjevaren vinn ofte frem i tvisten om å sanksjonere mot arbeidstakaren sine umoralske eller straffbare handlingar, i begge rettssystema.

5 Avslutning

Overfor er det gitt ei oversikt over kva moment som spelar inn og korleis rettspraksis har løyst interesseavveginga mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Rettspraksisen som er gjennomgått gjev eit inntrykk av at arbeidsgjevar ofte vinn frem i tvisten om å kunne reagere på arbeidstakar sine handlingar. Fleirtalet av dommane er avsagt i arbeidsgjevar sin favør. Resultata liknar kanadisk rettspraksis. Det kan sjå ut som om arbeidsgjevar sine interesse i større grad blir verna enn arbeidstakar sine, og tilseier at arbeidstakar si lojalitetsplikt også utanfor arbeidsforholdet er nokså streng. Dette samsvarar ikkje heilt med føremåla i arbeidsmiljølova.

⁷⁹ Edmonton (City) and Civil Service Union, Local 51 [200] A.G.A.A. No 77 (QL).

Denne slutninga frå rettspraksis må nyanserast noko. Det er særskild tre poeng som bør trekkjast frem. For det fyrste blir den føreliggjande problemstillinga berre tangert av dei fleste dommane som blir nytta. Dei fleste dommane har ei meir direkte påverknad på verksemda enn den problemstillinga tek føre seg. Det vil dermed bli naturleg at arbeidsgjevar sine interesser veg tyngre i slike saker.

For det andre går utviklinga i arbeidsretten mot auka vern for arbeidstakar. Endringane i arbeidsmiljølova frem til i dag, tydar på dette. Det ser ut til at rettspraksis også har lagt større vekt på arbeidstakar sine interesse dei seinare åra. To av dei nyaste dommane som omhandlar handlingar på fritida, *Rt-2009-685 (Webredaktør)* og *Rt-2011-74 (Miljøterapeutdommen)*, trekker inn begge partane sine interesser og set terskelen for reaksjon mot arbeidstakar for handlingar på fritida særskild høgt. I begge sakene blei oppseiinga av arbeidstakar funne ugyldig.

Sjølv om forholda nemnd overfor kan påverke at arbeidstakar sine interesser veg tyngre, vil arbeidsgjevar sine interesse likevel vere tungtvegande ved den føreliggande problemstillinga. Problemstillinga gjeld tilfelle kor arbeidsgjevar har handla umoralsk eller straffbart. Det gjeld ikkje å la arbeidsgjevar gripe sterkt inn i alle typar handlingar arbeidstakar førete seg. Det gjeld reaksjonar på handlingar dei fleste i samfunnet tek avstand frå. Somme av handlingane er av allmennheita sett som så uakseptable at dei er straffbare etter straffelova. At handlingane er straffbare, signaliserer at dei er mindre verneverdige. Umoralske handlingar samfunnet tek avstand frå, må også seiast å vere mindre verneverdige.

Rettspraksisen speglar dette. Dei fleste tilfella kor arbeidsgjevar sine interesse vinn frem, er arbeidstakar sine handlingar sett som svært graverande. Dette tilseier at den konkrete interesseavveginga likevel ikkje står i mishøve til føremålet i arbeidsmiljølova. At arbeidsgjevar si interesse ved ikkje å tape intern eller ekstern tillit veg tyngre enn arbeidstakar si umoralske eller straffbare handling kan vere ei rimeleg avgjerd i den konkrete saka. Domstolane strevar etter rimelege løysingar i avveginga mellom partsinteressene. Noko som kan seiast å vere i tråd med arbeidsretten elles.

Kjeldeliste:

Juridisk litteratur

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsrett – rettigheter og plikter i arbeidsforhold Del I og Del II* (Oslo 2009), Minerva AS

Dorssemont, Filip, Klaus Lörcher og Isabelle Schömann, *The Eurpoean Convention on Human Rights and the employment relation*, (Oxford and Portland, Oregon, 2013), Hart Publishing

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern – Arbeidsrett i offentlig sektor*, 5. utgåve (Oslo 2013) Cappelen Damm Akademisk

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett – den individuelle del*, 3. utgåve (Oslo 2013), Universitetsforlaget

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgåve (Oslo 2006), Damm & Søn

Jakhelln, Henning mfl, *Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgåve (Oslo 2011), Cappelen Damm Akademisk

Nazarian, Henriette, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, (Tromsø 2006), Det juridiske fakultet i Trømsø

Sønsteli Johansen, Atle og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis*, (Oslo 2011), Gyldendal Akademiske

Førearbeid

Innst.O. nr. 100 (2004-2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv

NOU 1997:25 Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp.nr.41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Rettspraksis – norsk

LA-2004-8128

LA-2009-189015-2

LB-2001-3666

LH-2006-144092

LH-2012-145990

LH-2013-9562

NAD-1984-232

NAD-1984-537

NAD-1987-807

NAD-1987-967

NAD-1988-617

NAD-1988-719

RG-1996-454

RG-1997-269

RG-1998-86

RG-2003-268

Rt-1939-53

Rt-1959-900

Rt-1979-770

Rt-1988-664

Rt-1990-607

Rt-1992-1023

Rt-1994-369

Rt-1997-1128

Rt-2000-1602

Rt-2001-418

Rt-2001-1589

Rt-2005-518

Rt-2008-135

Rt-2009-685

Rt-2011-74

Rt-2011-1674

Rettspraksis – kanadisk

Edmonton (City) and Civil Service Union, Local 51 [200] A.G.A.A. No 77 (QL) (Jolliffe)

Keating v. Ontario (Min. of Comm. Safety & Corr. Serv.) [2009] O.P.S.G.B.A. No 5 (Pub. Serv. Griv. Bd.) [“Keating”]

Kelly v. Linamar Corporation [2005] O.J. No 4899 (Ont. Sup. Ct.) [“Kelly”]

Millhaven Fibres Ltd. and Oil, Chemical & Atomic Workers Int’l Union, Local 9-670 (1967), 1(A) U.M.A.C. 328 [“Millhaven”] (Anderson)

Ross v. New Brunswick School District No. 15, [1996] S.C.J. No. 40 [“Ross”]

William Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162 [1977]

Rettspraksis – Den europeiske menneskerettsdomstolen

Handyside v United Kingdom (5493/72)

Obst v Germany, App No 425/03, 23. september 2010.

Pay v UK (2009) 48 EHRR SE2; [2009] IRLR 139.

Schüth v Germany, App No 1620/03, 23. september 2010.

Anna

Bjørkli, Jonas og Martin Andersen, (2014) ”RBK gir Nicki Bille totalforbud mot alkohol.”

Aftenposten, Henta: 17. mai 2014.

http://www.aftenposten.no/100Sport/fotball/eliteserien/RBK-gir-Nicki-Bille-totalforbud-mot-alkohol-432273_1.snd#.U3cEXa1_uH4.

Statens Personalhåndbok 2014