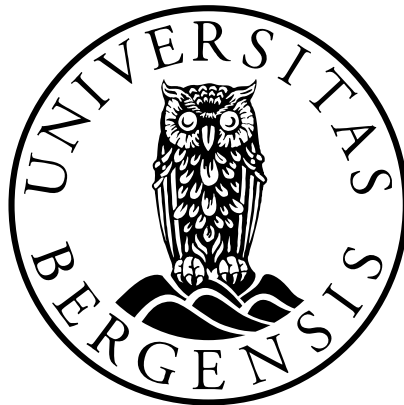


Arbeidstakers vern mot opphør av arbeidsforhold begrunnet i straffbare handlinger på fritiden

Kandidatnummer: 212

Antall ord: 14617



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

20. desember 2020

Innholdsfortegnelse

Innhold

1. Innledning.....	5
1.1 Tema og aktualitet	5
1.2 Relevante rettskilder og metodisk fremgangsmåte.....	6
1.3 Avgrensninger	7
1.4 Begrepsavklaring	8
1.4.1 Arbeidsgiver og arbeidstaker	8
1.4.2 Arbeidsavtalen.....	8
1.4.3 Arbeidstid og fritid	8
1.5 Oversikt over den videre fremstillingen	9
2. Rettslige utgangspunkter og hensyn.....	10
2.1 Innledning.....	10
2.2 Noen legislative synspunkter og reelle hensyn.....	10
2.2.1 Saklighetskravets historiske utvikling frem til i dag.....	10
2.2.2 Arbeidstakers behov for oppsigelsesvernet.....	11
2.2.3 Adgangen til å vektlegge subjektive forhold hos arbeidstaker	12
2.3 Arbeidsgivers interesser som begrensning for stillingsvernets rekkevidde.....	14
2.3.1 Innledende bemerkninger	14
2.3.2 Arbeidsgivers styringsrett som begrensning	14
2.3.3 Lojalitetsplikten som begrensning	15
2.4 Arbeidstid eller fritid – betydning for stillingsvernet.....	16
2.4.1 Utgangspunktet om at fritiden er arbeidstakers privatsak.....	16
2.4.2 Nærmere om betydningen av å skille mellom arbeidstid og fritid.....	17
2.5 Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler	18
2.5.1 Arbeidsmiljøloven § 15-7 – oppsigelse.....	18

2.5.2	Arbeidsmiljøloven § 15-14 – avskjed	20
2.5.3	Avgrensning mellom reglene om oppsigelse og avskjedigelse.....	21
2.6	Kort om statsansattelovens stillingsvernsregler	22
2.7	EMK artikkel 8 om retten til privatliv	23
3.	Analyse av rettspraksis.....	24
3.1	Innledning.....	24
3.2	Sammenhengen mellom den straffbare handlingen og stillingen.....	24
3.2.1	Innledende bemerkninger	24
3.2.2	Tyveri og annen vinningskriminalitet	25
3.2.3	Trafikkovertrедelser	27
3.2.4	Voldslovbrudd.....	30
3.2.5	Sedelighetsforbrytelser	33
3.2.6	Ulovlige rusmidler.....	36
3.2.7	Delkonklusjon	37
3.3	Straffbare handlinger begått mot andre ansatte på fritiden.....	38
3.3.1	Innledende bemerkninger	38
3.3.2	Alvorlig straffbar handling og kollega som fornærmet.....	39
3.3.3	Hensynet til arbeidsmiljøet.....	40
3.3.4	Straffbar handling mot kollega under hans tjenesteutførelse	41
3.3.5	Delkonklusjon	41
3.4	Hva skal til for at tredjepartsinteresser trumfer arbeidstakers vern?	42
3.4.1	Innledende bemerkninger	42
3.4.2	Tillitsbrudd hos tredjeparter som mottar tjenester fra arbeidstakeren.....	43
3.4.3	Betydningen av at det er særlige utsatte grupper	43
3.4.4	Oppsummering	44
3.5	Rimelighetsmomentene	44
3.5.1	Innledende bemerkninger	44

3.5.2	Rt. 2009 s. 685.....	45
3.5.3	Hvor hardt rammes arbeidstaker?	45
3.5.4	Foranledning til den straffbare handlingen	46
3.5.5	Betydningen av at handlingen er enkeltstående eller gjentatt forgåelse	47
3.5.6	Tidsfaktoren	49
3.5.7	Delkonklusjon	51
4.	Avsluttende refleksjoner	53
5.	Kilderegister	55
5.1	Lov- og forarbeidsliste.....	55
5.1.1	Lover	55
5.1.2	Forarbeider	56
5.2	Liste over rettspraksis	56
5.2.1	Avgjørelser fra EMD	56
5.2.2	Dommer fra Høyesterett.....	56
5.2.3	Dommer fra lagmannsrettene	58
5.2.4	Dommer fra tingrettene	59
5.2.5	Utenlandsk rettspraksis	59
5.3	Litteraturliste	59
5.3.1	Bøker	59
5.3.2	Artikler	60
5.3.3	Tariffavtaler.....	60
5.3.4	Nettsider	60

1. Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Oppgavens tema er arbeidstakers vern mot opphør av arbeidsforhold begrunnet i straffbare handlinger på fritiden.

Straffbare forhold spenner seg fra bagatelmessige forseelsaker til de sterkt graverende straffesaker. I 2019 ble det registrert 310 120 anmeldte lovbrudd.¹ Mange av disse lovbruddene skriver seg fra personer som er arbeidstakere og det overordnede spørsmålet for avhandlingen er hvilken innvirkning dette kan få for ansettelsesforholdet.

Den klare hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakers handlinger på fritiden faller utenfor de rammer arbeidskontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker regulerer.² Opphør av arbeidsforholdet begrunnet i arbeidstakers forhold, må som utgangspunkt kunne i mislighold etter arbeidskontrakten.³

Likevel er en fundamental forutsetning i et arbeidsforhold at partene opptrer lojalt og har nødvendig tillit til hverandre.⁴ Det kan dermed oppstå situasjoner der arbeidstakers handling utenfor tjeneste er av en slik art at arbeidsgiver ikke lenger har den nødvendige tillit for å opprettholde arbeidsforholdet.⁵ Det forhold at den straffbare handlingen blir begått på arbeidstakers fritid er med andre ord ikke til hinder for at den direkte eller indirekte resulterer i arbeidsrettslige sanksjoner.

I denne avhandlingen vil det foretas en undersøkelse av hvor langt arbeidstakers vern mot opphør av arbeidsforholdet begrunnet i straffbare handlinger på fritiden strekker seg - og hvorvidt gjeldende rett i tilstrekkelig grad ivaretar arbeidstakers rettssikkerhet.

¹ <https://www.ssb.no/lovbrudda>

² Fanebust (2017) s. 385.

³ *ibid.* s. 385.

⁴ Se for eksempel Storeng mfl. (2014) s. 462 og Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 244.

⁵ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 245.

1.2 Relevante rettskilder og metodisk fremgangsmåte

Formålet med avhandlingen er å klargjøre hvor langt arbeidstakers stillingsvern strekker seg i relasjon til straffbare handlinger som begås på fritiden.

Det tas utgangspunkt i en rettsdogmatisk fremstilling av tema, hvor formålet er å avklare rettstilstanden etter gjeldende rett.⁶ Avhandlingen vil i stor grad basere seg på lov, lovforarbeider, rettspraksis og juridisk teori med utgangspunkt i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven – aml.) §§ 15-7 og 15-14 som regulerer henholdsvis oppsigelse og avskjedigelse. Eldre forarbeider og rettspraksis vil kunne ha betydning fordi stillingsvernreglene i hovedsak er videreført fra tidligere lovgivning.⁷

Videre aktualiserer oppgavens tema rettspraksis fra beslektet spesiallovgivning, herunder lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (Statsansatteloven).⁸ Denne regulerer ansatte i offentlig sektor,⁹ mens arbeidsmiljøloven på sin side regulerer ansatte i privat og kommunal sektor. Det poengteres at saklighetsvilkåret i spesiallovgivningen har klare paralleller til arbeidsmiljøloven.¹⁰ Tilsvarende vil tidligere forarbeider og praksis fra den nå opphevede tjenestemannsloven også kunne ha betydning.¹¹

Bestemmelsene om oppsigelse og avskjedigelse er rettslige standarder med en generell utforming.¹² Oppgavens problemstilling er ikke eksplisitt regulert i arbeidsmiljøloven, men fanges opp av formuleringen «saklig begrunnet» i aml. § 15-7 og «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen» etter aml. § 15-14. Tilsvarende gjelder statsansatteloven § 20 om oppsigelse. Noe mer presist fanger også statsansatteloven avskjedsbestemmelse - § 26 bokstav d), jf. «utilbørlig atferd [...] utenfor tjeneste» problemstillingen.

Den generelle utformingen av ordlyden og fravær av nærmere presiseringer i forarbeidene¹³ nødvendiggjør en nærmere undersøkelse av hvordan domstolen har tolket og behandlet saker knyttet opp mot straffbare handlinger på arbeidstakers fritid. Rettspraksis vil derfor være

⁶ Nærmere om rettsdogmatisk metode: Askeland (2013) s. 15-25.

⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) merknad til § 15-7 om Vern mot usaklig oppsigelse.

⁸ Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (Statsansatteloven).

⁹ Statsansatteloven § 1 første ledd.

¹⁰ Se f.eks. LH-2006-144092 og LB-2017-5716. Se også Innst. 424 L (2016-2017) s. 1.

¹¹ Prp. 94 L (2016-2017) s. 211.

¹² Ot.prp. nr 41 (1975-1976) s. 72.

¹³ Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 335.

sentralt for å kartlegge vernets rekkevidde. Vurderingene i stillingsvernssaker er ofte konkrete som følge av at retten foretar en inngående vurdering av alle relevante omstendigheter – også subjektive forhold hos arbeidstaker. Dette innebærer at rettsanvenderen tenderer å fokusere mer på sakens faktiske forhold enn selve jusen.¹⁴ For å kunne trekke generelle slutninger må en dermed foreta en sammensatt analyse av rettskildebildet.

Selv om underrettspraksis har begrenset vekt,¹⁵ så ender kun et fåtall av sakene i Høyesterett. Avgjørelser fra alle rettsinstanser vil kunne ha relevans for spørsmålene som her skal behandles. Hvilken betydning avgjørelsen kan tillegges beror imidlertid på en konkret og sammensatt vurdering av det samlede rettskildebildet.

1.3 Avgrensninger

Avhandlingen gjelder arbeidstakers stillingsvern begrunnet i straffbare handlinger begått på fritiden. Fokuset vil være de materielle sidene ved stillingsvernproblematikken. De prosessuelle sidene ved problemstillingen faller utenfor. En viktig presisering er at handlinger på fritiden som objektivt sett fremstår straffbare behandles, men uten at det må foreligge en straffedom.

Oppgaven avgrenser mot handlinger som ikke er straffbare. Det avgrenses også mot straffbare handlinger begått i arbeidstid og handlinger som har direkte sammenheng med arbeidet. I tillegg avgrenses det mot straffbare handlinger som utelukkende er begått før tiltredelse.

Grensedragningen mellom arbeidstid og fritid vil heller ikke problematiseres nærmere. I tillegg vil mindre inngripende sanksjoner, herunder permisjon og omplassering ikke behandles grundig, men kan bli adressert i den grad det er relevant.

¹⁴ Fanebust (2017) s. 68.

¹⁵ Nygaard (2004) s. 210-211.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Arbeidsgiver og arbeidstaker

Begrepene «arbeidsgiver» og «arbeidstaker» forstås i samsvar med arbeidsmiljølovens legaldefinisjoner. Med «arbeidstaker» vises det til legaldefinisjonen i aml. § 1-8 (1), der arbeidstaker defineres som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste». En naturlig språklig forståelse tilsier at arbeidet består av en annen overordnet part. Definisjonens rekkevidde kan by på vanskelige grensedragninger¹⁶, men begrepsproblematikken vil ikke belyses nærmere i avhandlingen.

Begrepet «arbeidsgiver» blir i aml. § 1-8 definert som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Ordlyden tilsier at både fysiske så vel som juridiske personer omfattes, og at det må foreligge et overordnet forhold.

1.4.2 Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen er utgangspunktet for avskjeds- og oppsigelsesvurderingen. Den fastsetter rammene for arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter. I tillegg må arbeidsavtalen være i overenstemmelse med lovgivning og ev. tariffavtale.¹⁷ Avtalens innhold er ikke uttømmende fastsatt ved avtaleinngåelsen, og under arbeidsforholdet kan arbeidsreglementer, etiske retningslinjer osv. ha betydning for de krav som stilles under arbeidsforholdet.¹⁸

1.4.3 Arbeidstid og fritid

Innledningsvis er det relevant å se hen til hvordan «arbeidstid» og «fritid» defineres rettslig. Det er naturlig å ta utgangspunkt i arbeidsavtalen, jf. aml. § 14-15 særlig bokstav j, som fastsetter arbeidsperioden, supplert med arbeidsmiljølovens regler som definerer arbeidstid.¹⁹

Begrepet «fritid» er ikke eksplisitt omtalt i arbeidsmiljøloven, men det er naturlig å se hen til aml. § 10-1 (2), hvor det fremgår at «*med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til*

¹⁶ Se f.eks. HR-2016-1366-A og Rt. 2013 s. 342 A.

¹⁷ Se f.eks. HR-2017-1943-A avsnitt 46. Se også Fougner (2019) s. 5-7.

¹⁸ Se f.eks. Rt. 2005 s. 518 avsnitt 49.

¹⁹ Se f.eks. Rt. 2001 s. 418 på s. 427.

disposisjon for arbeidsgiver». Vilkåret «arbeidstid» må tolkes antitetisk, jf. aml. § 10-1 (2).²⁰ Formuleringen «*står til disposisjon for arbeidsgiver*» kan by på utfordrende avgrensninger.²¹ Imidlertid er ikke oppgaven disponert for en inngående drøftelse av denne problematikken og blir ellers ikke problematisert i avgjørelsene som trekkes frem i avhandlingen.

1.5 Oversikt over den videre fremstillingen

I avhandlingens del 2 gjennomgås de rettslige utgangspunktene som setter rammene for oppgavens problemstilling.

I del 3 foretas en nærmere analyse av rettspraksis. Momenter som kan utledes fra domstolene knyttet til problemstillingen vil systematisk gjennomgås. Formålet er å kartlegge hvilke momenter som vektlegges, samt hvilken vekt momentene tillegges i den samlede interesseavveiningen. Underveis vil paralleller og ulikheter i rettspraksis bli forsøkt trukket frem og hvert enkelt underavsnitt vil avsluttes med en delkonklusjon eller oppsummering.

I del 4 vil det gis en oppsummering med avsluttende refleksjoner.

²⁰ Se også Ot.prp. nr 49 (2004-2005) kapittel 10 om arbeidstid.

²¹ Se f.eks. Rt. 2001 s. 418 på s. 427.

2. Rettslige utgangspunkter og hensyn

2.1 Innledning

For å danne et nødvendig bakteppe for hvilke straffbare handlinger utenfor tjeneste som kan resultere i opphør av arbeidsforholdet, vurderes først de sentrale rettslige utgangspunktene og de overordnede kryssende hensyn som presenterer seg ved fastsettelsen av stillingsvernets rekkevidde. Deretter

2.2 Noen legislative synspunkter og reelle hensyn

2.2.1 Saklighetskravets historiske utvikling frem til i dag

Arbeidsmiljølovens hovedmålsetting er å sikre trygge og forutsigbare ansettelsesforhold for den enkelte arbeidstaker. Dette hensynet kommer særlig til uttrykk i stillingsvernsreglene. De bærende hensyn fremgår av lovens formålsparagraf, som for denne oppgaven særlig vil være § 1-1 bokstav b. Det er et grunnleggende prinsipp at arbeidsgiver ikke kan bringe arbeidsforholdet til opphør med mindre det foreligger saklig grunn.²² Saklighetskravet innebærer at arbeidsgiver må kunne vise til relevante forhold begrunnet i virksomheten og innebærer dermed en avgrensning av arbeidsgivers oppsigelsesadgang. Fremveksten av saklighetskravet må ses i lys av interesseavveiningen mellom arbeidsgivers behov og betydningen oppsigelse har for arbeidstaker. Vurderingen er om det etter en samlet avveining av begge parters behov anses rimelig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Rettspraksis har gradvis tillagt større vekt på fordelene trygge ansettelsesforhold innebærer, og betydningen retten til arbeid har for enkeltindividet.²³

Frem til 1936 eksisterte det ingen alminnelig saklighetsnorm, og arbeidsgiver kunne bringe arbeidsforholdet til opphør etter eget forgodtbefinnende og den skjønsmessige vurderingen arbeidsgiver foretok ble i liten grad overprøvd av domstolene.²⁴ Rt. 1935 s. 471 er

²² Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 414.

²³ Se f.eks. Rt. 1980 s. 52 på side 63.

²⁴ Fanebust (2017) s. 60.

illustrerende. Saken gjaldt hvorvidt en oppsigelse som ikke var begrunnet i virksomhetens interesser kunne opprettholdes. Høyesterett uttaler, riktignok som et obiter dictum, at arbeidsgiver kan si opp ansatte:

«efter eget skjønn og godttrykke med lovlig frist uten at behøve at angi eller paavise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn overhodet – og uten at være underkastet domstolens kritikk.» (Min understrekning)

Førstvoterende understreker arbeidsgivers adgang til å vektlegge utenforliggende hensyn som ikke hadde noe med arbeidsforholdet å gjøre. Den eneste yttergrense var de tilfeller oppsigelse utelukkende var motivert av sjikane eller fravær av rettsordens godtatte formål.²⁵ Stillingsvernet fremsto med det svakt utbygget, og hensynet til arbeidsgivers interesser fremsto nærmest absolutt.

Innføringen av et alminnelig saklighetskrav i lov om arbeidervern 19. juni 1936 nr. 8 (arbeidervernloven) § 33 nr. 3 a var prinsipielt en viktig innskrenking av arbeidsgivers handlingsfrihet – til fordel for arbeidstakers rettssikkerhet. Bestemmelsen hadde riktignok betydelig mindre rekkevidde sammenholdt med nåværende formulering i aml. § 15-7. Likevel var forankringen av saklighetsnormen et viktig steg for å styrke arbeidstakers stillingsvern. Den innebar vesentlige modifiseringer av det kontraktsrettslige utgangspunktet om gjensidig kontraktsfrihet i arbeidsforholdet.

Saklighetsnormen har gradvis blitt skjerpet siden arbeidsmiljøloven av 1936.²⁶

Saklighetskravets dynamiske karakter gjenspeiles i den utviklingen som har funnet sted og av utviklingstrekk i senere tid kan det særlig vises til den prinsipielle avgjørelsen Rt. 1984 s. 1058, som la til grunn at domstolen kan overprøve arbeidsgivers skjønn i stillingsvernssaker. I tillegg til den økte vektleggingen av rimelighetsbetraktninger.²⁷

2.2.2 Arbeidstakers behov for oppsigelsesvernet

De legislative hensynene stillingsvernet er tuftet på er sentrale for å kunne forstå avhandlingens problemstilling i et helhetlig perspektiv. Arbeidsmiljøloven er en vernelov; bestemmelsene er i utgangspunktet preseptoriske i favør av arbeidstaker og et utslag av

²⁵ *ibid.* s. 61.

²⁶ *ibid.* s. 62.

²⁷ Se f.eks. Rt. 1984 s. 1058 på side 1068 (med henvisning til Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 72.)

lovgivers interesseavveining.²⁸ Det betyr at reglene er ufravelige og ikke kan stille arbeidstaker dårligere enn lovens utgangspunkt – med mindre særskilt følger av loven, jf. aml. § 1-9. At loven er preceptorisk begrunnes i å beskytte arbeidstaker – som den presumptivt svake kontraktpart – mot vilkårlig og urettferdig behandling av arbeidsgiver.²⁹ Likevel understrekes det at loven anvender generelle begreper i stillingsvernbestemmelsene, slik at en nærmere undersøkelse av interesseavveiningen i stor grad må utledes gjennom rettspraksis.

Det er naturlig å ta utgangspunkt i lovens formålparagraf når en undersøker hvilke hensyn som gjør seg gjeldende for stillingsvernsreglene, jf. aml. § 1-1. Bestemmelsen er sentral fordi den formidler de fundamentale prinsipper og anvendes som rettesnor ved tolkningen av lovens øvrige bestemmelser.³⁰

Det heter i aml. § 1-1 b) at loven har som formål «å sikre trygge ansettelsesforhold.» Som forarbeidene presiserer, er dette et av lovens bærende hensyn og stillingsvernsreglene er et utslag av dette.³¹ Det er i arbeidstakers interesse at oppsigelsesvernet opererer med strengest mulig vilkår før det foreligger gyldig opphør av arbeidsforholdet.³² Dette vil fremme stabilitet og forutberegnelighet for arbeidstaker og trygge ansettelsesforholdet.

Opphør av arbeidsforhold begrunnet i arbeidstakers forhold vil ofte være en stor påkjenning for arbeidstaker. Konsekvensene kan være en stor belastning både økonomisk og psykisk. Det kan også ramme andre enn arbeidstaker direkte, som arbeidstakers barn og samboer/ektefelle eller familie for øvrig. Arbeidslivet er en av de mest sentrale fellesskapsarenaene mennesker har, noe som gjør det nødvendig å beskytte mot arbeidsledighet.

2.2.3 Adgangen til å vektlegge subjektive forhold hos arbeidstaker

Saklighetskravet setter først og fremst begrensninger ved at arbeidsgiver må kunne vise til virksomhetens saklige behov for å bringe arbeidsforholdet til opphør.³³ Selv om arbeidsgiver på objektivt grunnlag kan vise til saklig grunn for å avslutte arbeidsforholdet, så har Høyesterett supplert saklighetskravet med en ulovfestet rimelighets og

²⁸ Arbeidsmiljøloven § 1-9.

²⁹ Jakhelln og Aune (2006) s. 430.

³⁰ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 47.

³¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 5.1 om formålsbestemmelsen funksjon og rettslig status.

³² Fanebust (2017) s. 73.

³³ Fougner (2015) s. 147-157.

forholdsmessighetsvurdering som domstolen kan overprøve.³⁴ Med «subjektive rimelighetsmomenter» siktes det til forhold hos arbeidstaker. Eksempler på dette kan være vanskeligheter med å finne annet arbeid, alder og utfordringer privat.³⁵ Hvilke forhold retten trekker inn beror på det konkrete saksfaktumet.

De subjektive rimelighetsmomentene har for avskjeds- og oppsigelsesvurderingen tradisjonelt hatt størst betydning når opphøret begrunnes i driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak.³⁶ En forklaring på dette er at arbeidstaker er nærmest å klandre når avskjed eller oppsigelse er selvforskyldt. Arbeidstakers interesser fremstår i så måte mindre beskyttelsesverdige.

Nyere rettspraksis har imidlertid gått forholdsvis langt i å vektlegge subjektive forhold hos arbeidstaker – også i de tilfeller forholdet skyldes arbeidstaker.³⁷ Rt. 2009 s. 685 (heretter benevnt **webredaktørdommen**) avsnitt 52 er illustrerende. Saken omhandlet en webredaktør i kulturetaten i en fylkeskommune som ble oppsagt på bakgrunn av seksuelt krenkende atferd overfor en mindreårig via chatmeldinger på fritiden. Høyesterett kom enstemmig til at oppsigelsen var ugyldig. Retten uttalte at:

*«Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør».*³⁸

Rettens presisering vitner om at subjektive forhold er et sentralt moment i vurderingen, uavhengig av skyldgraden som kan føres tilbake til arbeidstakeren. Videre tilsier uttalelsen at samme forhold kan vurderes ulikt ut ifra de individuelle forskjellene som gjør seg gjeldende i hver enkelt sak. Domstolen tar tilsynelatende først stilling til om det straffbare forholdet objektivt sett kvalifiserer seg som opphørsgrunn, for deretter å vurdere om rimelighetsmomentene likevel samlet sett tilsier at arbeidsforholdet skal opprettholdes.

Rimelighetsmomentene er følgelig sentrale for stillingsvernets rekkevidde. Vurderingen knytter seg med andre ord ikke bare til den straffbare handlingen med utgangspunkt i arbeidskontrakten. Samtidig vil en for stor vektlegging av slike forhold stride mot hensynet til forutberegnelighet. Arbeidsgiver kan vanskelig sette seg inn alle rimelighetsmomentene som

³⁴ Se f.eks. HR-2017-2479-A avsnitt 30 og Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 52.

³⁵ Se f.eks. HR-2017-2479-A avsnitt 85 og LG-2017-131500.

³⁶ Se f.eks. Rt. 1992 s. 1023 på side 1027.

³⁷ Se f.eks. Rt. 2005 s. 518 A avsnitt 40.

³⁸ Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 52.

fremstår relevante. Dette kan blant annet gjøre det vanskelig å vurdere prosessrisiko dersom saken anlegges for domstolen. Dette drøftes nærmere i del 3.

2.3 Arbeidsgivers interesser som begrensning for stillingsvernets rekkevidde

2.3.1 Innledende bemerkninger

Arbeidstakers ønske om et sterkest mulig stillingsvern må avveies mot de motstående interesser som gjør seg gjeldende på arbeidsgiversiden. I visse tilfeller kan det være en stor belastning for arbeidsgiver dersom arbeidsforholdet opprettholdes.³⁹ En slik belastning kan for eksempel være av økonomisk art for arbeidsgiver, påvirke renommeet eller ha en negativ innvirkning på for eksempel arbeidsmiljøet.⁴⁰ Et oppsigelsesvern som opererer med for strenge vilkår, oppleves motarbeidende for at arbeidsgiver skal kunne ivareta bedriftens overordnede interesser.

Å balansere de ovennevnte motstridende hensyn kan være en krevende øvelse, både rettslig og politisk.

2.3.2 Arbeidsgivers styringsrett som begrensning

Arbeidsgivers styringsrett er en kompetansenorm som har sitt utspring fra sedvanerett.⁴¹ I Rt. 2000 s. 1602 uttalte retten omfanget av styringsretten på følgende måte:

*«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammene av det arbeidsforhold som er inngått.»*⁴²

Som formuleringen tilsier, gir styringsretten arbeidsgiver adgang til å foreta visse ensidige beslutninger – men innenfor rammene av lovgivning og avtaler. Formuleringen har blitt lagt til grunn i senere avgjørelser.⁴³ Arbeidsgiver har med andre ord ikke adgang til å utføre

³⁹ Se f.eks. Rt. 2001 s. 1362 på side 1376.

⁴⁰ Se f.eks. LA-2004-8128 og LH-2006-144092.

⁴¹ Se f.eks. Rt. 1927 s. 296 og Rt. 1977 s. 902.

⁴² Rt. 2000 s. 1602 på side 1609.

⁴³ Se f.eks. Rt. 2008 s. 856 A og HR-2016-2286-A.

handlinger i strid med arbeidsavtalen, lovgivning og tariff.⁴⁴ Av den grunn blir styringsretten gjerne omtalt som en restkompetanse.⁴⁵ Kodifisering av styringsretten ble vurdert forut vedtakelsen av nåværende arbeidsmiljølov, men ble ikke gjennomført.⁴⁶ Helt sentralt for styringsretten er arbeidsgivers rett til å avslutte arbeidsforholdet – enten gjennom oppsigelse eller avskjedigelse.⁴⁷ Det er først og fremst hensynet til fleksibilitet som taler for en videst mulig styringsrettsnorm.⁴⁸

2.3.3 Lojalitetsplikten som begrensning

Arbeidsforholdet består av et kontraktsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidslovgivningen suppleres derfor av overordnede kontraktsrettslige prinsipper.⁴⁹ Et grunnleggende ulovfestet kontraktsrettslig prinsipp er at kontraktpartene skal opptre lojalt overfor hverandre.⁵⁰ Lojalitetsplikten i arbeidsrettslig sammenheng innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker må opptre lojalt overfor hverandre og ivareta virksomhetens interesser.⁵¹ Brudd på denne plikten kan påføre virksomheten stor skade. Den ulovfestede lojalitetsplikten følger av sikker rett⁵² og er blant annet presisert i Rt. 1990 s. 607. Retten konstaterte at det foreligger et: «*alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforholdet*».

Det rettslige grunnlaget skriver seg fra arbeidskontrakten. Arbeidsavtalens spesielle karakter hvor behov for gjensidig tillitt er karakteriserende, innebærer at lojalitetsplikten som overordnet norm fremstår sentral for arbeidsforholdet.

Lojalitetsplikten kan også strekke seg utenfor arbeidstiden, noe som har blitt statuert i en rekke avgjørelser.⁵³ Omfanget av plikten beror først og fremst på stillingens art.⁵⁴ Politi/toller, dommer, prester og lærer /barnehageansatte er eksempler på stillinger hvor det stilles særskilte krav til arbeidstakers atferd. Ledende og særskilte krav til stillingen er typiske faktorer som medfører at lojalitetsplikten trer inn med styrke.⁵⁵ Skadepotensialet for

⁴⁴ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 100-101.

⁴⁵ Se f.eks. Rt. 2001 s. 418.

⁴⁶ Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 250.

⁴⁷ Evju (2003) s. 15.

⁴⁸ Se f.eks. Rt. 2009 s. 1465 A avsnitt 41.

⁴⁹ Hov og Høgberg (2017) s. 31.

⁵⁰ Se f.eks. HR-2020-1947-A avsnitt 97 og Rt. 2012 s 1904 A avsnitt 49.

⁵¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 244.

⁵² Se f.eks Rt. 1990 s. 607 på side 614. Se også Andersen (1967) s. 136.

⁵³ Se f.eks. Rt. 1996 s. 1401 og LB-2007-64453.

⁵⁴ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 244.

⁵⁵ Se f.eks. Rt. 2011 s. 1674 A avsnitt 58.

lojalitetsbruddet kan i slike tilfeller ramme arbeidsgiver hardt. Motsatt vil stillinger hvor arbeidstakers atferd har mindre skadepotensial medføre lempeligere krav til lojal oppreden.

I juridisk teori blir lojalitetsplikten ofte delt inn i to sider – en positiv side som går ut på at arbeidstaker i visse tilfeller har en handleplikt overfor arbeidsgiver – og en negativ side, der arbeidstaker pliktes til å avstå fra handlinger som kan skade interessene til arbeidsgiver.⁵⁶ Det er lojalitetsplikts negative side som særlig gjør seg aktuell når arbeidstakers stillingsvern vurderes i lys av straffbare forhold begått på fritiden. Slike handlinger kan utvilsomt oppfattes illojale og egnet til å skade virksomhetens interesser.

Utgangspunktet om at arbeidstakers fritid er arbeidsgiver uvedkommende blir følgelig modifisert av den ulovfestede lojalitetsplikten. Sagt med andre ord kan lojalitetsplikten sette visse begrensninger på arbeidstakers handlefrihet – også på fritiden. Dette kan fremstå i strid med utgangspunktet om at fritiden er arbeidsgivers uvedkommende.

2.4 Arbeidstid eller fritid – betydning for stillingsvernet

2.4.1 Utgangspunktet om at fritiden er arbeidstakers privatsak

Selv om lojalitetsplikten kan oppstille visse krav og begrensninger for arbeidstaker, så er det klare rettslige utgangspunktet at forhold knyttet til arbeidstakers fritid ikke angår arbeidsgiver.⁵⁷ Dette kan fremstå opplagt, all den tid arbeidsavtalen regulerer rettigheter og plikter i selve arbeidsforholdet.

Betydningen av å atskille arbeidstid og fritid statueres blant annet i Rt. 1959 s. 900, som gjaldt spørsmålet om en sveiser kunne bli oppsagt fordi han nektet å avvikle biarbeid på fritiden. Førstvoterende uttalte at: «*den enkelte arbeidstager i alminnelighet har full rådighet over sin fritid.*» (Min understrekning)

Høyesterett stadfester her utgangspunktet om at arbeidstaker fullt ut kan bestemme over sin fritid. Rettspraksis opererer tilsynelatende konsekvent med å skille arbeidstid og fritid ved

⁵⁶ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 445.

⁵⁷ Fanebust (2017) s. 275.

avskjed- og oppsigelsessaker.⁵⁸ Utgangspunktet om at arbeidstaker har full rådighet over egen fritid, er imidlertid ikke absolutt. Arbeidsgiver er med andre ord ikke avskåret fra å avslutte arbeidsforholdet begrunnet i arbeidstakers handlinger på fritiden.⁵⁹

2.4.2 Nærmere om betydningen av å skille mellom arbeidstid og fritid

Selv om fremstillingen forutsetter at den straffbare handlingen begås på fritiden, vil det vies noen ord om betydningen av å skille mellom handlinger begått i og utenfor arbeidstid. Hvorvidt en straffbar handling foretas i eller utenfor tjeneste har ofte vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Dersom handlingen begås i arbeidstiden, skal det mindre til før arbeidsgivers tillit er brutt.⁶⁰ I slike tilfeller vil det ofte kunne påvises en nær tilknytning mellom handlingen og virksomhetens interesser. Når det er sagt, vil betydningen av om det foreligger brudd på arbeidsavtalen og manglende tillit være avgjørende også i disse tilfellene. Skillet mellom arbeidstid og fritid møter imidlertid ikke på utfordringer. Særlig kan utfordringer knyttet til hjemmekontor som følge av covid-19 viske ut det prinsipielle skillet med arbeidstid og fritid.

Illustrerende er Rt. 1992 s. 1023 (heretter benevnt **flykapteindommen**). Spørsmålet var om en flykaptein kunne avskjediges på bakgrunn av å ha innført seks flasker brennevin, en flaske hetvin og en kartong sigaretter i strid med tollbestemmelsene. Høyesterett anså ikke overtredelsen som alvorlig.⁶¹ Det var imidlertid blitt orientert om at smugling kunne medføre avskjedigelse. Arbeidsgiver ble ikke hørt med avskjed under henvisning til subjektive forhold hos arbeidstaker, men forholdet ble opprettholdt som gyldig oppsigelse.

Avgjørelsen viser at selv relativt bagatellmessige brudd på tollbestemmelsene kan resultere i at arbeidsgiver ikke lenger har den nødvendige tillit til arbeidstaker når det straffbare forholdet er foretatt i arbeidstiden. Arbeidsgiveren i flykapteindommen ville tvilsomt blitt hørt med oppsigelse dersom smuglingen ble utført på fritiden. En slik tilnærming er i tråd med ovennevnte utgangspunkt om at arbeidstakers fritid anses som privat anliggende. Det gjøres et poeng ut av dette i webredaktørdommen, hvor det presiseres at:

⁵⁸ Se f.eks. Rt. 2011 s. 74 A avsnitt 45.

⁵⁹ Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 52.

⁶⁰ Se for eksempel LG-2001-296 og LG-2011-149477.

⁶¹ Rt. 1992 s. 1023 på side 1026.

«Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjeneste stilles særlig strenge krav.»⁶² (Min understrekning)

Som formuleringen antyder, skal det klart mer til før straffbare handlinger på fritiden kan lede til opphør av arbeidsforholdet. Rettspraksis foretar et prinsipielt skille mellom handlinger begått i og utenfor arbeidstid. Dette skyldes i første rekke at det skal mer til for å påvise tillitsbrudd når handlingen er foretatt på fritiden og uten direkte sammenheng med selve arbeidet. Uttalelsen i webredaktørdommen stadfester skillet mellom handlinger i og utenfor tjeneste, og gir uttrykk for gjeldende kurs rettspraksis. Det vises ofte til denne dommen i senere rettspraksis som gjelder avskjed- og oppsigelse utenfor arbeidstid.⁶³

2.5 Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler

2.5.1 Arbeidsmiljøloven § 15-7 – oppsigelse

Adgangen til å si opp arbeidstaker fremgår av aml. § 15-7. Bestemmelsen knesetter saklighetskravet:

«*arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.*» (Mine understrekninger)

Med «saklig begrunnet» angir ordlyden at arbeidsgiver må ha en saklig grunn for å gå til oppsigelse, og det ikke kan vektlegges utenforliggende hensyn. Videre indikerer «saklig» at også handlinger utenfor arbeidstid kan omfattes, så lenge arbeidsgivers begrunnelse fremstår rasjonell. Bestemmelsen gir for øvrig ingen nærmere føringer på saklighetskravets rekkevidde.

Forarbeidene til loven gir heller ingen nærmere presiseringer⁶⁴, og viderefører rettstilstanden som fulgte av den nå opphevede lov 2. april 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (1977-loven).⁶⁵ I forarbeidene til 1977-loven fremgikk det at utviklingen har gått sterkt i favør

⁶² Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 52.

⁶³ Se f.eks. LG-2017-131500 og LH-2013-9562.

⁶⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

⁶⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335 (pkt. 25).

av arbeidstaker.⁶⁶ Dette innebærer at det må utvises noe forsiktighet ved å legge for mye vekt på eldre rettspraksis i disfavør av arbeidstaker.

Basert på saklighetskravets dynamiske karakter, må en nærmere presisering av saklighetskravet utledes fra rettspraksis. I webredaktørdommen uttalte Høyesterett om terskelen for oppsigelse:

*«Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp ansatte er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjeneste stilles særlig strenge krav».*⁶⁷ (Mine understrekninger)

Uttalelsen illustrerer det overordnede spørsmålet når rettsanvenderen skal ta stilling til oppsigelse etter aml. § 15-7: Fremstår det etter en samlet vurdering naturlig at arbeidsforholdet opphører? Høyesterett presiserer at terskelen er høy, og dette er et prinsipp som er lagt til grunn i senere stillingsvernsaker. Videre indikerer «samlet avveining» en bred interesseavveining basert på det konkrete saksforholdet. Dette innebærer at to identiske begrunnelser for oppsigelse kan resultere i saklig oppsigelse i et tilfelle, og usaklig i et annet. Uttalelsen i avsnitt 52 oppsummerer en klar og konsis rettspraksis, og er etterfulgt i senere avgjørelser.⁶⁸

Avgjørelsen belyser ikke bare at oppsigelse på generelt grunnlag er høy, men kommer med en ytterligere presisering om at det stilles særlig strenge krav til de tilfeller oppsigelsen er begrunnet i opptreden utenfor tjeneste.

Saklighetskravet i aml. § 15-7 er en rettslig standard.⁶⁹ Dens innhold vil endre seg i tråd med samfunnsutviklingen.⁷⁰ Lovgiver har bevisst overlatt domstolen oppgaven i å fastsette og utvikle den nærmere rettstilstanden. Samtidig med at domstolens prøvingsintensitet har intensivert de senere årene i relasjon til aml. § 15-7, har også subjektive rimelighetsmomenter blitt tildelt større betydning, jf. blant annet Rt. 2009 s. 685.⁷¹

⁶⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976 s. 72.

⁶⁷ Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 52.

⁶⁸ Se f.eks. Rt. 2011 s. 1674 A avsnitt 35.

⁶⁹ Se f.eks. Fougner mfl. (2018) s. 895 og Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 417.

⁷⁰ Jakhelln og Aune (2006) s. 859.

⁷¹ Se også Rt. 1984 s. 1058

Den høye terskelen må ses i sammenheng med lovgivers ønsker å beskytte arbeidstaker som den presumptivt svakere kontraktspart i arbeidsavtalen.

2.5.2 Arbeidsmiljøloven § 15-14 – avskjed

Bestemmelsen om avskjedigelse er regulert i aml. § 15-14. Den viderefører, i likhet med aml. § 15-7, tidligere lovgivning.⁷² Det går fram av bestemmelsens første ledd at:

«Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.»
(Mine understrekninger)

Med «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold» angir ordlyden at misligholdet må være betydelig. Uttrykket «vesentlig» oppstiller en streng terskel. Bestemmelsen utelukker ikke at forhold på fritiden kan medføre «vesentlig mislighold».

I likhet med aml. § 15-7, er forarbeidene til aml. § 15-14 tause hva angår en nærmere presisering av hvilke momenter som er relevante for vurderingen.

Ordlyden «vesentlig mislighold av avtalen» kan isolert tilsi at vurderingstemaet utelukkende sikter til misligholdet vurdert opp mot arbeidskontrakten. Dette er imidlertid ikke tilfelle i rettspraksis.⁷³ Det kan i den sammenheng vises til Rt. 2005 s. 518 (heretter benevnt **pornonedlasting**). Saken gjaldt hvorvidt det forelå gyldig avskjedigelse av arbeidstaker på bakgrunn av urettmessig bruk av arbeidsgivers dataanlegg ved nedlastning av pornografisk materiale. Høyesterett sluttet seg til lagmannsretten og konkluderte enstemmig med at avskjeden var ugyldig. Arbeidsgiver hadde visst om forholdet i lengre tid uten å reagere. Retten uttalte at:

*«Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.»*⁷⁴ (Min understrekning)

⁷² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 338.

⁷³ Se f.eks. Rt. 1988 s. 1188.

⁷⁴ Rt. 2005 s. 518 A avsnitt 40.

Høyesterett illustrerer her at aml. § 15-14 må tolkes utvidende, og foretar en konkret helhetsvurdering der rimelighetsbetraktninger også vektlegges.⁷⁵ Høyesterett fant pliktbruddet isolert sett «alvorlig», men vurderte misligholdet opp mot manglende oppfølging, ansettelsestid og arbeidstakers utførelse av arbeidskontrakten.⁷⁶ Dommen illustrerer at avskjedsvurderingen er sammensatt, hvor behovet for avskjed i likhet med oppsigelse, vurderes opp mot individuelle rimelighetshensyn.⁷⁷

Oppfyllelse av vilkåret i aml. § 15-14 fremstår klart strengere sammenholdt med «saklig begrunnelse» etter aml. § 15-7.

I juridisk teori er det fremholdt at subjektive forhold skal tillegges meget stor vekt ved avskjedvurderingen.⁷⁸ Dette må ses i sammenheng med at avskjed er en meget inngripende sanksjon overfor den det måtte gjelde.

2.5.3 Avgrensning mellom reglene om oppsigelse og avskjedigelse

Problemstillingen behandler opphør av arbeidsforhold initiert av arbeidsgiver, og omfatter således både oppsigelse og avskjedigelse. Vilkårene for henholdsvis oppsigelse og avskjed representerer ulike regelsett og oppsigelse avgrenses oppad mot avskjed.⁷⁹ Det understrekes likevel at grensdragningen kan være flytende i tvilstilfeller.⁸⁰

En sentral forskjell er at oppsigelse etter aml. § 15-7 er undergitt vanlige stillingsvernsregler med et strikt sett av formkrav og saksbehandlingsregler, herunder rett til å stå i stillingen og lønn ut oppsigelsestiden, jf. aml. § 11. Rettighetene består ut oppsigelsestiden – med mindre annet er avgjort ved rettskraftig dom, jf. aml. § 15-11.

Avskjed er en klart mer inngripende fremgangsmåte. Herunder at det i slike saker ikke gis en rett til å stå i stillingen, jf. aml. § 15-11, under tvisten, og dermed får en direkte følge for både arbeidstakers rett til lønn, fortsatt arbeid og sikring av livsopphold. Selv om det ikke kan

⁷⁵ *ibid.* avsnitt 59.

⁷⁶ *ibid.* avsnitt 59.

⁷⁷ Se også Rt. 1992 s. 1023 og Rt. 1955 s. 403.

⁷⁸ *ibid.* 1257.

⁷⁹ *ibid.* s. 1102.

⁸⁰ *ibid.* s. 1258.

utledes direkte fra arbeidsmiljøloven, så følger det både ved oppsigelse og avskjedigelse krav om forsvarlig saksbehandling.⁸¹

Oppgaven er imidlertid ikke disponert med sikte på en nærmere redegjørelse for grensen mellom oppsigelse og avskjedigelse. Momentene som kan begrunne oppsigelse og avskjedigelse er i all hovedsak sammenfallende. Dessuten kan arbeidsgiver anføre oppsigelse som subsidiær grunn for å avslutte arbeidsforholdet og problematikken har av den grunn underordnet betydning.

2.6 Kort om statsansattelovens stillingsvernsregler

Som presisert innledningsvis vil også relevant rettspraksis fra statsansatteloven trekkes frem. Loven skiller seg fra arbeidsmiljøloven ved at den regulerer arbeidsforhold i staten der staten er arbeidsgiver.⁸²

Det heter i statsansatteloven § 20 (1) at «en ansatt kan sies opp når vedkommende [...] d) gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.» I likhet med aml. §§ 15-7 og 15-14 utelukker ikke ordlyden straffbare handlinger på fritiden. Forarbeidende gir heller ikke holdepunkter for dette.⁸³ Statsansatteloven § 26 bokstav d presiserer at avskjed kan finne sted når den statsansatte «ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg i sin stilling eller bryter ned den aktelsen eller tillitten som er nødvendig for stillingen eller tjenesten.» Ordlyden angir eksplisitt at forhold utenfor tjeneste kan være avskjedsgrunn.

Selv om den økende vektlegging av individuelle hensyn i rettspraksis i stor grad knyttes til arbeidsmiljøloven, så kan det ikke utledes fra bestemmelsene at tilsvarende ikke skal gjelde tjenestemenn i staten. Loven søker i stor grad å harmonisere med arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til arbeidstakers stillingsvern.⁸⁴ Aktuell rettspraksis med hjemmel i statsansatteloven vil med andre ord ikke innebære en vesensforskjell sammenholdt med privat og kommunal sektor.⁸⁵

⁸¹ Se f.eks. Rt. 1984 s. 1058.

⁸² Statsansatteloven § 1 første avsnitt.

⁸³ Prp. 94L (2016-2017) s. 212.

⁸⁴ Prp. 1 (2014-2015) s. 44.

⁸⁵ Se f.eks. LB-2017-5716.

2.7 EMK artikkel 8 om retten til privatliv

Den europeiske menneskerettskonvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) artikkel 8 berører oppgavens tema. Norge er bundet av EMK, jf. lov 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2. Det innebærer at Norge er pliktet til å sørge for at norsk lovgivning er i overensstemmelse med de minstekrav som kan utledes fra EMD-praksis. EMK artikkel 8 nr. 1 slår fast at «Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.» Det kan utledes fra EMD-praksis at «hjem» og «privatliv» også har en side ved arbeidsretten.⁸⁶

Frem til nå er det ikke funnet norsk rettspraksis som knytter EMK artikkel 8 opp mot opphør av arbeidsforhold begrunnet i straffbare handlinger på fritiden. Det foreligger imidlertid flere EMD-avgjørelser der opphør av arbeidsforholdet på bakgrunn av handlinger på fritiden knyttes opp mot EMK artikkel 8.⁸⁷ Artikkel 8 har dermed en side ved stillingsvernsspørsmålet, men avgjørelsene som gjennomgås i oppgaven knytter ikke artikkel 8 opp mot stillingsvernet i relasjon til straffbare handlinger begått på fritiden. En nærmere behandling faller utenfor oppgavens kjerne.

⁸⁶ Niemietz v. Germany no. 72/1991 avsnitt 31.

⁸⁷ Se Bender (2019) s. 245-260 på side 259. Med videre henvisning til Fernandez Martinez v. Spain (2014) og Pay v. Storbritannia.

3. Analyse av rettspraksis

3.1 Innledning

I denne delen foretas en nærmere redegjørelse for hvilke momenter rettspraksis har lagt vekt på når den straffbare handlingen begås utenfor tjeneste, og videre hvilken betydning momentene har fått i den konkrete interesseavveiningen. Hovedformålet med gjennomgangen av rettspraksis er å undersøke hvilke straffbare handlinger som kan gi grunnlag for arbeidsgiver til å bringe arbeidsforholdet til opphør – og betydningen av arbeidstakers stilling og andre relevante forhold ved vurderingen for å kartlegge om arbeidstakers vern i tilstrekkelig ivaretas.

Det er kun et fåtall av sakene som ender opp i Høyesterett, og avgjørelser fra henholdsvis lagmannsretten og tingretten vil også behandles. Dette er nødvendig for å fremme et samlet bilde av domstolens interesseavveining. Eldre avgjørelser vil bli omtalt, men den rettskildevekten som kan utledes må vurderes i lys av stillingsvernets dynamiske karakter.

Som påpekt foretar retten en bred helhetsvurdering der både hensynet til subjektive forhold hos arbeidstaker, arbeidsgiver og bedriften står sentralt.⁸⁸ Det er dermed ingen automatikk i at det straffbare forholdets alvorlighetsgrad sammenfaller med hvor alvorlig handlingen fremstår innad mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De konkrete individuelle vurderingene i hver enkelt sak medfører at det ikke kan oppstilles en klar fasit for hvilke straffbare handlinger som gir grunnlag for opphør av arbeidsforholdet.

3.2 Sammenhengen mellom den straffbare handlingen og stillingen

3.2.1 Innledende bemerkninger

Straffbare handlinger favner vidt. Det kan være alt fra bagatellmessig naskeritilfeller til de alvorligste handlinger som voldtekt og drap. Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven –

⁸⁸ Se f.eks. Rt. 2005 s. 518 og Rt. 2009 s. 685.

strl.) har delt ulike straffbare handlinger inn i kategorier, basert på hvilke rettsgodter de søker å beskytte. Når det straffbare forholdet er foretatt på arbeidstakers fritid, er det ikke opplagt at det er en kobling mellom den aktuelle handlingen og arbeidstakerens stilling.

Utgangspunktet om lojalitetsplikten i arbeidsforholdet er relativ og må vurderes med utgangspunkt i arbeidsavtalen.⁸⁹ I en rekke yrker stilles det for eksempel krav til vandelsattest, blant annet for ansettelse i politivesenet, barnevern, skoler og vaktvirksomhet.⁹⁰ Felles for disse stillingene er at det kreves høy grad av tillit både fra arbeidsgiver og samfunnet.

I det følgende ser jeg nærmere på hvordan sammenhengen mellom den straffbare handlingen/handlingene på fritiden og arbeidstakers stilling vektlegges i rettspraksis.

3.2.2 Tyveri og annen vinningskriminalitet

I 2019 ble det registrert 310 120 eiendomstyverier og 94 966 lovbrudd som gjaldt annet vinningslovbrudd.⁹¹ Dette er den vanligste type form for kriminalitet. Eksempler på dette er tyveri, ran og hvitvasking. Det foreligger en rekke avgjørelser hvor tyveri av meget beskjedne verdier gir grunnlag for avskjed når handlingen er utført i arbeidstid.⁹² Felles for disse tilfellene er at det foreligger nær sammenheng mellom tyveriene og arbeidet. I det følgende undersøkes nærmere hvordan domstolen har vurdert vinningskriminalitet begått på fritiden i sammenheng med stillingen.

Brannkonstabel

I RG-1997-269 (heretter benevnt **brannmanndommen**) ble en brannmann (A) sagt opp på bakgrunn av seks heleritilfeller, samt salg av dopingmidler på fritiden. Disse skrev seg fra A sin jobb som dørvakt der han ble tilbudt tyvegods fra en ungdomsgjeng. Lagmannsrettens flertall kom frem til at oppsigelsen var gyldig. A ble dømt til 120 dagers fengsel, hvor 90 av disse var betinget. Retten uttalte at:

«Selv uten indikasjoner i reglementet, bør det være åpenbart at en brannmann, som i sin stilling får adgang til og har til oppgave å verne om offentlig og privat eiendom, ikke kan

⁸⁹ Elvestad (2011) s. 132.

⁹⁰ Se f.eks. lov 17. juli 1992 nr. 100 Barnevernloven - bvl. § 6-10 og lov 17. juli 1998 nr. 61 Opplæringslova – oppl § 10-9.

⁹¹ <https://www.ssb.no/lovbrudda>

⁹² Se f.eks. LG-2001-696.

utføre slik tjeneste dersom det viser seg at hans hederlighet kan trekkes i tvil. Hva angår hederlighet går det intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid.» (Mine understrekninger)

Sentralt for rettens vurdering var at de tillitskrav som fulgte med stillingen som brannkonstabel ikke var forenlig med de straffbare handlingene. Handlingene ble karakterisert som klart illojale og kunne svekke tilliten fra allmennheten og brannvesenets omdømme. Retten peker også på at ved hederlighetstilfeller fremstår skillet mellom arbeidstid og fritid av underordnet betydning.

Riktignok poengterer retten at A i sitt arbeid verner om offentlig og privat eiendom, men koblingen mellom dette og heleritilfellene, samt salg av dopingmidler fremstår etter min mening noe søkt. Sammenhengen mellom de straffbare forholdene og yrkesutøvelsen fremsto av den grunn ikke avgjørende, men snarere om handlingene generelt sett var egnet til å skape tvil om arbeidstaker hadde de rette holdningene for en stilling som forutsatte særlig tillit.

Ansatt i vaktelskap

I TOVRO-2010-181221 var spørsmålet om det forelå gyldig oppsigelse av en ansatt (heretter A) i et vaktelskap. Grunnlaget for oppsigelsen var at A fikk et forelegg på kr. 13 000 på bakgrunn av å ha smuglet alkohol fra Sverige til Norge på fritiden. Selv om retten understreker at forholdet ikke kunne anses som en «særlig grov overtredelse», ble konklusjonen likevel at vandelskravet ikke lenger var tilfredsstillt og oppsigelsen ble opprettholdt som gyldig. Retten uttalte at:

«Han har også en særlig stilling som gir han adgang til å passere tollgrenser og sikkerhetssoner på flyplassen uten å undergi seg den samme kontroll som andre.»

Dommen er en tingrettsavgjørelse, og dens rettskildevækt er begrenset. Avgjørelsen gir likevel uttrykk for at mindre alvorlige straffbare forhold kan lede til oppsigelse, når den straffbare handlingen har nær sammenheng med en stilling som forutsetter særlig tillit, samt at stillingen muliggjør lignende overtredelser i fremtiden. I slike tilfeller vil arbeidsgiver lettere kunne påvise tillitsbrudd.

Oppsummert om tyveri og annen vinningskriminalitet

Basert på de to avgjørelsene fra underinstansene gir rettspraksis et viktig signal om at stillinger der det kreves relativt høy grad av tillit fra arbeidsgiver og samfunnet vil dette

kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. Dette kan resultere i at vinningskriminalitet begått på fritiden kan grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet, selv om forholdet ikke nødvendigvis har direkte sammenheng med utførelsen av arbeidet. En fellesnevner for avgjørelsene er at vinningskriminalitet knyttes opp mot arbeidstakers mangel på respekt for lover og regler. Særlig for stillinger hvor det stilles høye krav til vandel og rettskaffenhet, vil dermed vedkommende sine holdninger blir fremholdt som utslagsgivende for den tillitsbrudd som retten konstaterer.

3.2.3 Trafikkovertrедelser

I 2019 ble det anmeldt totalt 43 188 tilfeller av trafikkovertrедelse.⁹³ Trafikklovbrudd utgjør oftest mindre alvorlig forhold og har som regel liten betydning for tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Imidlertid er dette bare et utgangspunkt, og det kan stille seg annerledes for stillinger der trafikksikkerhet og respekt for lover og regler står sentralt.

Aspirant i tollvesenet

I Rt. 2008 s. 135 (heretter benevnt **tollaspirantdommen**) var spørsmålet om det forelå gyldig oppsigelse av en tollaspirant i prøvetiden (A) begrunnet i promillekjøring. Forholdet lå i nedre sjikt av promilleovertrедelser. Det rettslige grunnlaget fulgte av tjenestemannsloven § 8 nr. 3. (som materielt tilsvarende statsansatteloven § 15 (4)). Høyesterett konkluderte enstemmig med at promillekjøringen medførte at A ikke lenger hadde nødvendig tillit. Førstvoterende uttalte i avsnitt 31:

«Jeg legger etter dette til grunn at kriteriet i § 8 nr. 3 ikke begrenser seg til forhold direkte tilknyttet opplæringen, men at det også kan være relevant å ta i betraktning omstendigheter for øvrig som er egnet til å vise om aspiranten er skikket til å gjøre tjeneste i etaten.»

Uttalelsen illustrerer at straffbare handlinger som på generelt grunnlag kan betvile tollaspirantens skikkethet til stillingen har relevans. Dette selv om tollaspiranten ikke hadde som oppgave å pågripe promillekjørere/foreta promillekontroll og det ikke forelå nær sammenheng mellom handlingen og stillingen. Det ble trukket frem at tollvesenet stilte særlige krav til skikkethet for stillingen, noe som kom til uttrykk både i stillingsutlysningen,

⁹³ <https://www.ssb.no/lovbrudda>

krav om plettfri vandel og arbeidsavtalen.⁹⁴ Det ble også gjort et poeng ut av at promillekjøringen i utgangspunktet ville utelukket A fra å bli tatt opp som tollaspirant.⁹⁵ Avgjørende for retten var følgelig en fremtidsrettet vurdering der promillekjøringen og etterfølgende opptreden ga uttrykk for holdninger som ikke var forenlig med stillingen i tolletaten. Hvordan A i ettertid forholdt seg til det straffbare forholdet forsterket også tillitsbruddet.

Til sammenligning viser dommen, tilsvarende som i brannmanndommen, at holdninger utvist på fritiden kan få sentral betydning de tilfeller det stilles særlige krav til stillingen.

Avgjørelsen skiller seg likevel klart fra brannmanndommen, ved at retten legger utslagsgivende vekt på en enkelthendelse som tilstrekkelig for å påvise at tollaspiranten ikke var egnet til tjenesten.

Dommen kan følgelig tas til inntekt for at en enkelthendelse på fritiden i nedre sjikt av promilleovertredelser kan være tilstrekkelig for oppsigelse når stillingen forutsetter høy grad av tillitt og skikkethet. Tolletaten er en institusjon hvor anseelse og høy grad av tillit står sentralt, og dermed er dette avgjørende for hvorvidt arbeidsgiver og de som forholder seg til tolletaten kan ha tillitt til vedkommende.

Likevel bør en utvise noe varsomhet med å trekke generelle slutninger hva angår terskelen for å bringe arbeidsforholdet til opphør basert på tollaspirantdommen. Et tilleggsmoment i saken var at arbeidstaker var under prøvetid og hvor terskelen for oppsigelse er lempeligere, jf. aml. § 15-6 første ledd.⁹⁶ I forarbeidende til statsansatteloven presiseres det at en enkeltstående hendelse i utgangspunktet ikke vil være tilstrekkelig for oppsigelse av fast ansatte.⁹⁷ Med andre kunne saksutfallet stilt seg annerledes dersom A var ferdig med prøvetiden.

Ambulansesjåfør

LH-2013-9562 (heretter **ambulansedommen**) er en avgjørelse der sammenhengen mellom trafikklovbruddene og stillingen ble satt på spissen. Spørsmålet var om det forelå gyldig avskjedigelse av en ambulansesjåfør (A) begrunnet i gjentatte trafikklovbrudd. Det ene forholdet medførte tap av førerrett i 11 måneder. Lagmannsrettens flertall opprettholdt

⁹⁴ Rt. 2008 s. 135 A avsnitt 24 og 38.

⁹⁵ *ibid.* avsnitt 42.

⁹⁶ Se også Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 160.

⁹⁷ Prop.94 L (2016-2017) s. 212.

avskjeden som gyldig. Mindretallet konkluderte med at det forelå saksbehandlingsfeil som avskår avskjed så vel som oppsigelse. Retten uttalte at:

«Karakteren og grovheten av pliktbruddet – sett i sammenheng med øvrige episoder som over tid gir et bilde av As holdning til trafikk sikkerhet – er imidlertid ikke forenlig med de krav til tillit og sikkerhet stillingen innebærer, slik flertallet ser det. Arbeidsgiver har tidligere påtalt trafikk sikkerhetsmessige forhold, og A har også mottatt en advarsel. Dette får betydning for totalvurderingen om avskjed skal gis, selv om det tidligere forhold ligger noe tilbake i tid.»
(Min understrekning)

Lagmannsretten trekker frem at trafikklovbruddene samlet sett gir uttrykk for mangelfulle holdninger nødvendig i stillingen som ambulansesjåfør, der trafikk sikkerhet fremstår helt sentralt for tilliten. At vegtrafikkforseelser som regel straffes med bøter og generelt anses mindre alvorlig var av underordnet betydning for saksutfallet. Retten fremholdt også at forhold uten direkte tilknytning til arbeidet kunne ha betydning når forholdet kunne påvirke utførelsen av arbeidet med henvisning til Rt. 1988 s. 664 og juridisk teori. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker før hendelsen ble imidlertid også vektlagt i saken, herunder at det tidligere var gitt advarsel.

Det var tilstrekkelig å påvise at det forelå en nær sammenheng mellom manglende respekt for trafikkregler, sikker ferdsel i trafikken og arbeidsoppgavene vedkommende var satt til å utføre som ambulansesjåfør.

Prest

En annen avgjørelse hvor arbeidstaker viser klare mangler på respekt for trafikkregler, finnes i LB-2017-5716 (heretter benevnt **prestedommen**). Saken gjaldt en sogneprest som ble avskjediget på bakgrunn av å ha gitt feilaktig inntrykk av å ha sertifikat ved ansettelsen. I tillegg – og mest relevant for oppgavens problemstilling – ble det også åpnet for at han hadde blitt bøtelagt for en rekke trafikkforseelser som følge av å ha kjørt bil uten førerkort både før og etter tilsetting. Lagmannsrettens flertall (3-2) opprettholdt avskjeden som gyldig.

Retten uttalte om trafikklovbruddene at:

«Derimot kan de få betydning om han ut fra en samlet vurdering av flere forhold kan sies å ha den aktelse og tillit som er nødvendig for å utføre sine arbeidsoppgaver som sogneprest.»

I motsetning til ambulansedommen, var tilknytningen mellom trafikkforseelsene og stillingen som prest fjern. Selv om uriktige opplysninger om førerkort ved tilsetningen var avgjørende for rettens begrunnelse, illustrerer avgjørelsen likevel at straffbare trafikkforseelser på fritiden med helt perifer tilknytning til stillingen kan trekkes inn som moment. Utgangspunktet om at fritid er arbeidsgivers uvedkommende, fremstår i den hensende ikke spesielt sterkt. Avskjeden ville imidlertid neppe blitt opprettholdt dersom avskjedsvedtaket utelukkende var begrunnet i trafikkforseelsene på fritiden etter tilsettelse.

Oppsummert om trafikkovertrедelser

Samlet sett taler tollaspirantdommen og ambulansedommen for at trafikklovbrudd på fritiden kan gi arbeidsgiver grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør når handlingene demonstrerer mangelfulle holdninger knyttet til stillinger der trafikkhensyn og/eller respekt for regler er grunnleggende. I ambulansedommen ble den nære sammenheng mellom trafikklovbruddene og stillingen ansett uforenlig med forsvarlig utførelse, mens i tollaspirantdommen fremsto handlingen mer generelt egnet til å trekke tvil om tollaspirantens skikkethet. Med andre ord vil trafikkovertrедelser på fritiden kunne bryte med nødvendig tillit når arbeidstaker er yrkessjåfør, men også i stillinger hvor det generelt stilles strenge krav til vandel og skikkethet.

LB-2017-5716 (prestedommen) gir også holdepunktet for at trafikkforseelser på arbeidstakers fritid til en viss grad kan vektlegges også i privat sektor. Dette selv om den aktuelle stillingen ikke direkte kan knyttes til trafikksikkerhet. Det må likevel tas forbehold om at avgjørelsen er fra lagmannsretten med en dissens på 3-2.

Videre kan tollaspirantdommen tas til inntekt for at et en enkelthandling kan være tilstrekkelig for å begrunne tillitsbrudd når stillingen krever høy grad av tillit fra arbeidsgiver og samfunnet. Resultatet i dommen går etter min mening overraskende langt, tatt i betraktning at den aktuelle handlingen befant seg i nedre sjikt av promilleovertrедelser og snarere bar preg av å være en relativt alvorlig enkelthendelse.

3.2.4 Voldslovbrudd

Voldslovbrudd reguleres i straffeloven kapittel 25. Handlinger som faller inn under denne kategorien krenker rettsgodene liv og helse, og fremstår sådan alvorlige. I likhet med andre

former for lovbrudd, er det et likevel stort spenn med hensyn til alvorlighetsgraden. En har alt fra mindre alvorlige kroppskrenkninger til drap.

Major i forsvaret

I HR-2017-2479-A (heretter benevnt **majordommen**) ble en Major avskjediget med hjemmel i tjenestemannsloven § 15 (1) bokstav b (nå statsansatteloven § 26 bokstav d). Forsvaret begrunnet avskjedvedtaket med at majoren kunne anses «uverdige sin stilling» på bakgrunn av legemsfornærmelser utført mot sine sønner. Dette resulterte i betinget fengsel og bøter. Flertallet på tre dommere konkluderte med at avskjedigelsen var ugyldig. Et sentralt spørsmål for retten var hvorvidt vurderingen skulle knyttes til stillingen som major i forsvaret, eller den konkrete stillingen på avskjedstidspunktet. Retten uttalte om dette:

«Etter mitt syn er det naturlige utgangspunktet at avskjedvilkårene for ansatte i Forsvaret må vurderes opp mot den stillingen vedkommende var disponert til på avskjedstidspunktet.»⁹⁸

Flertallet i Høyesterett sluttet seg til førstvoterende. Vurderingen tok følgelig utgangspunkt i den konkrete stillingen og de arbeidsoppgaver majoren hadde på avskjedstidspunktet. Videre fremgikk det i avsnitt 86:

«Jeg legger til grunn at de straffbare handlingene var situasjonsbestemte, og ikke utslag av en voldelig tilbøyelighet. A er verken før eller senere dømt for tilsvarende forhold. Etter mitt syn er det ikke grunnlag for å trekke den slutning at han ikke i sitt arbeid vil opptre med den nødvendige sinnsro og selvbeherskelse eller utvise sunn dømmekraft og evne til etisk refleksjon.»

Retten trakk frem at voldshandlingene fremsto situasjonsbestemte og som til en viss grad kunne forklares med en utfordrende livssituasjon. Det straffbare forholdet var med andre ord ikke et utslag av generelle tendenser til et voldelig atferdsmønster som var egnet til å bryte ned tilliten for stillingen majoren hadde på avskjedstidspunktet.

Etter min oppfatning kan det synes som at avgjørelsen avviker sammenholdt med tollaspirantdommen, ettersom sistnevnte var en enkelthendelse av mindre alvorlig karakter. I nærværende sak var handlingene sterkt klanderverdig og ble foretatt over en lengre periode på ca. 2 år. Ansatte i forsvaret er avhengig av høy grad av tillit både fra arbeidsgiver og

⁹⁸ HR-2017-2479-A avsnitt 49.

samfunnet, og retten legger etter min mening påfallende liten vekt på de ekstraordinære krav til generell tillit som stillinger i forsvaret beforder. Denne oppfattelsen deles i stor grad av mindretallet.⁹⁹

Notbøter

LG-2017-131500 (heretter benevnt **fritidsvold**) er en annen avgjørelse der voldshandling på fritiden ble anført som avskjedsgrunn. Saken involverte to ansatte, der (A) oppsøkte (B) i hans private hjem og utøvde vold, samt fremsatte trusler på bakgrunn av en intern konflikt. Spørsmålet for retten var om det forelå gyldig avskjedigelse (Subsidiært oppsigelse). Retten konkluderte enstemmig med at avskjedigelsen var ugyldig.

A hadde stilling som notbøter, der arbeidsoppgavene primært besto av produksjon og vedlikehold av fiskemerder. Sammenhengen mellom handlingen og stillingen/arbeidsoppgavene fremsto fjern. Arbeidsgiver kunne heller ikke bevise at arbeidet innebar bruk av farlig redskaper og følgelig representerte en sikkerhetsrisiko begrunnet i voldsepisoden. Det synes som at retten snarere vurderte handlingens objektive grovhet og innvirkningen på arbeidsmiljøet uten å sammenligne den med A sin stilling.

I tillegg kan det særlig trekkes frem at stillingen som notbøter i liten grad er avhengig av tillit fra samfunnet. Videre er ikke arbeidet underlagt etiske retningslinjer tilsvarende for brannkonstabel, tollarbeider og ansatte i forsvaret. Dommen kan følgelig tas til inntekt for at stillinger som ikke forutsetter særskilte krav til tillit, stiller mindre krav til atferd på fritiden.

Oppsummert om voldslovbrudd

Rettspraksis viser at voldshandlinger begått på fritiden ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å bringe arbeidsforholdet til opphør. I LG-2017-131500 (fritidsvold) var voldshandlingen utført mot en kollega i en overordnet stilling, og saksutfallet kunne muligens stilt seg annerledes dersom det var A som hadde en ledende eller overordnet stilling i virksomheten. Majordommen og LG-2017-131500 (fritidsvold) skiller seg vesentlig fra hverandre nettopp fordi førstnevnte omhandlet en offentlig stilling med særlige krav til tillit – selv om avskjeden ble kjent ugyldig i begge avgjørelsene. Majordommen kan dermed tas til inntekt for at relativt

⁹⁹ ibid. avsnitt 112, 114 og 115.

alvorlige voldshandlinger og en stilling hvor det stilles høye krav til tillit ikke automatisk medfører at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør.

3.2.5 Sedelighetsforbrytelser

Webredaktør i fylkeskommunen

I Rt. 2009 s. 685 (webredaktørdommen) fremholdt arbeidsgiver at det straffbare forholdet, som gjaldt seksuell krenkende atferd via chat mot en mindreårig, hadde nær tilknytning til arbeidsoppgavene som webredaktør.¹⁰⁰ Imidlertid ble webredaktøren omplassert som rådgiver innen IKT i kjølvannet av straffesaken.¹⁰¹ Begrunnelsen for oppsigelsen var dermed rettet mot en stilling som arbeidstaker ikke lenger besatt. Høyesterett understreket at oppsigelsen måtte knyttes til den stillingen vedkommende hadde på oppsigelsestidspunktet.¹⁰²

Det kan prinsipielt utledes fra avgjørelsen at begrunnelsen for oppsigelsen må rette seg mot den stillingen arbeidstaker har når dette fremmes – og ikke en tidligere stilling som arbeidstaker ikke lenger besitter. En slik rettsoppfatning støttes blant annet i den senere HR-2017-2479-A (majordommen), som er omtalt ovenfor.

Assistent ved kommunalt oppvekstsenter for ungdom/barn

I LH-2006-144092 (heretter benevnt **kommunalassistent**) ble en assistent (A) ved et kommunalt oppvekstsenter avskjediget begrunnet i seksuallovbrudd i medhold av strl. § 200. Handlingen fant sted utenfor tjeneste i A sitt eget hjem, og knyttet seg blant annet til kyssing og kliping på kjønnsorganene til barn i alderen 13-15 år. Flertallet konkluderte med at avskjeden var gyldig. Mindretallet anså det tilstrekkelig at arbeidsforholdet ble avsluttet ved oppsigelse. Retten uttalte om stillingen at:

«For at forhold begått utenfor tjenesten skal være avskjedsgrunn, kreves at forholdet er egnet til å bryte den nødvendige tillit som kreves for stillingen. Stillingens karakter vil ha vesentlig betydning. Lærere hører til de yrkesgrupper hvor det stilles strenge krav til stillingsinnehaverens atferd utenfor arbeidssituasjonen [...] Samme hensyn gjør seg gjeldende for assistenter i barnehage og skole.» (Mine understrekninger)

¹⁰⁰ Rt. 2009 s. 685 A avsnitt 40.

¹⁰¹ *ibid.* avsnitt 61.

¹⁰² *ibid.* avsnitt 74.

Uttalelsen forstås dithen at lojalitetsplikten gjør seg sterkt gjeldende når stillingen/yrkesgruppen har barn under sin omsorg. Hensynet til barnas trygghet, tillit fra arbeidsgiver og samfunnet generelt innebærer at det stilles strenge krav til arbeidstaker atferd – også utenfor tjeneste. Disse motstående hensyn veide samlet sett klart tyngre enn arbeidstakers interesser.

Det forelå også en nær sammenheng ved at det straffbare forholdet var rettet mot tilsvarende gruppe (barn) som A hadde under sin omsorg. I tillegg er det en stilling som fordrer lovpålagt krav om plettfri vandel, noe som innebærer at A ikke ville blitt ansatt dersom han hadde søkt tilsvarende stilling på bakgrunn av straffedommen.

Avgjørelsen taler med det for at straffbare seksualhandlinger begått på fritiden kan gi arbeidsgiver grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstakeren har barn under sin omsorgsgruppe.

Rektor på barneskole

Tilsvarende fikk stillingens karakter selvstendig betydning i LG-2016-1637 (heretter benevnt **rektoravskjed**). Rektor (A) var avskjediget på bakgrunn av at han var domfelt for oppbevaring av barneporno på fritiden. Flertallet konkluderte med at kommunen ikke var avskåret fra å gå til avskjed. Mindretallet kom frem til at arbeidsgiver kunne bringe arbeidsforholdet til opphør ved oppsigelse. Retten utalte at:

«Det var tale om forhold som var uforenlige med As stilling som rektor ved barneskole, og i et tilfelle som dette kunne kommunen ikke ha plikt til å søke ham omplassert til annen stilling i kommunen i stedet for å bringe arbeidsforholdet til opphør.»

Uttalelsen illustrerer, på lik linje med LH-2006-144092 (kommunalassistent), den sentrale sammenhengen mellom stillingen og det straffbare forholdet. I nærværende sak hadde arbeidstaker en stilling som brakte ham i kontakt med barn. I tillegg innebærer stillingen som rektor at man er øverste leder for skolen, og det skal mindre til for at det foreligger tillitsbrudd når arbeidstaker innehar en lederstilling. Tilliten til skoleverket tilsa at det var riktig å sanksjonere med avskjed.

En annen fellesnevner mellom LH-2006-144092 (kommunalassistent) og LG-2016-1637 (rektoravskjed) er at begge sakene omhandlet straffbare forhold som i utgangspunktet ville

avskåret de fra å bli tilsatt i stillingene på bakgrunn av reglene om politiattest.¹⁰³

Arbeidstakers interesser fremstår dermed mindre beskyttelsesverdige når det straffbare forholdet ville resulterte i yrkesforbud.

Håndverker ansatt i forsvaret

Det er ikke et absolutt krav om at seksuallovbruddet som begrunner avskjeden forutsetter særskilte krav til stillingen. I Rt. 1988 s. 664 var spørsmålet om en håndverker (A) som arbeidet med diverse oppussingsarbeid i offiserboliger hadde brutt den tillit nødvendig for stillingen.

A var dømt for voldtekt, noe som resulterte i ubetinget fengsel i ett år og fem måneder. Det rettslige grunnlaget var tjenestemannsloven § 15 (nå statsansatteloven § 26). Høyesterett konkluderte med at avskjeden var rettmessig. Retten uttalte på side 671:

«Ut fra dette utgangspunkt, kan det ikke kreves at tilliten skal være tapt for alltid, men tillitstapet må være vesentlig slik at det vil ta tid å gjenopprette tilliten.»

Førstvoterende understreker at det ikke er et ubetinget krav om at tillitstapet til den aktuelle stillingen må være tapt for alltid. Videre står det på side 671 at:

«Men voldtekten er i seg selv en så grov forbrytelse at jeg finner det klart at A ville ha blitt møtt med naturlig skepsis og engstelse, selv om det alene hadde vært dette forhold som det var tale om.» (Min understrekning)

Uttalelsen illustrerer at det straffbare forholdets alvorlighetsgrad i seg selv er et tungtveiende argument for at det foreligger tillitsbrudd. Retten foretok en konkret vurdering av håndverkerens arbeidsoppgaver og viste til den engstelse som kunne oppstå særlig blant husmødre ved utførelsen av arbeidet. Tillitsbruddet ble ikke knyttet opp mot stillingen som håndverker generelt, men den konkrete håndverkerstillingens spesielle karakter.

Det kan utledes fra høyesterettsdommen at det ikke bare er de forventninger til den aktuelle stillingen som er sentral, men at de konkrete arbeidsoppgavene som utføres i kraft av stillingen kan få avgjørende betydning.

¹⁰³ Lov 17. juli 1998 nr. 61 om lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 10-9 (opplæringslova). Loven ble endret ved lov nr. 60/2019.

Oppsummert om sedelighetsforbrytelser

Avgjørelsene taler samlet for at seksuallovbrudd begått i arbeidstakers fritid kan gi grunnlag for opphør av arbeidsforholdet. Sentralt for vurderingen er den seksuelle handlingens grovhet og om stillingen innebærer høy grad av tillit eller omsorgsrolle der arbeidstaker har nær kontakt med utsatte grupper. Sistnevnte må ses i sammenheng med den grunnleggende forutsetningen om at barn, pasienter og brukere må kunne forvente trygge relasjoner med ansatte.

Rt. 1988 s. 664 skiller seg fra LH-2006-144092 (kommunalassistent) og LG-2016-1637 (rektoravskjed), blant annet fordi stillingen som håndverker generelt ikke innebærer særskilte krav til atferd på fritiden eller innebærer nær kontakt med utsatte grupper. Riktignok var han ansatt i forsvaret, men stillingen kunne i stor grad sammenlignes med en privat aktør. Det kan utledes fra dommen at stillingens karakter objektivt sett ikke er avgjørende, men at retten må ta stilling til om tilliten til stillingen er brutt basert på de konkrete forholdene i saken.

3.2.6 Ulovlige rusmidler

Ikke sjeldent gir arbeidsgiver på forhånd arbeidstaker et klart signal om virksomhetens oppfatning av ulovlige rusmidler. Dette kan spesifikt fremkomme gjennom enten arbeidsavtalen, personalhåndbøker eller interne instruksjoner og retningslinjer som arbeidstaker er pålagt å følge.¹⁰⁴

Prosjektleder i stiftelse

Spørsmålet i LB-2019-143505 var om en prosjektleder (A) i en stiftelse som arbeidet med helsefremmende og sykdomsforebyggende atferd kunne bli oppsagt som følge av et langvarig og skjult narkotikamisbruk som medførte betydelig sykefravær. I tillegg hadde A misbrukt arbeidsgivers Mastercard for å skaffe narkotika. Rettens flertall konkluderte med at oppsigelsen var gyldig. Lagmannsretten uttalte at:

«Det kan nok reises spørsmål ved om [stiftelse] i kraft av sin styringsrett rettslig sett har adgang til å pålegge nulltoleranse knyttet til narkotikamisbruk også i relasjon til de ansattes

¹⁰⁴ Se f.eks. LB-2019-143505.

fritid, men flertallet finner det ikke nødvendig å ta stilling til rekkevidden av styringsretten her».

Flertallet la betydelig vekt på at arbeidsgiver gjennom personalhåndboken som var inkorporert i arbeidsavtalen, i tillegg til «Taushets- og atferdserklæring» tydelig ga uttrykk for nulltoleranse for bruk av narkotika blant de ansatte. A hadde begått et klart brudd på den lojalitetsplikt som kunne utledes av arbeidsforholdet.

Det kan slutes fra dommen at dersom arbeidsgiver på forhånd gir klart uttrykk for nulltoleranse for bruk av narkotika, så kan lojalitetsplikten tilsi at bruk av ulovlig rusmidler på fritiden kan gi grunnlag for oppsigelse. I nærværende sak var også stiftelsens formål/arbeid en skjerpene omstendighet.

Avgjørelsen har klare paralleller til RG-2005-257, der lagmannsretten fremhevet at oppbevaring av 69 gram hasj på fritiden ikke var forenlig med de holdninger nødvendig for stillingen som verneassistent for rusmisbrukere. Det ble imidlertid også sterkt vektlagt at arbeidstakeren oppbevarte 6 gram hasj på arbeidsplassen.

Oppsummering om ulovlige rusmidler

De to lagmannsrettsavgjørelsene ovenfor gir samlet sett uttrykk for at bruk av ulovlige rusmidler på fritiden kan gi arbeidsgiver grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Spesielt dersom arbeidsgiver på forhånd gir tydelig uttrykk for nulltoleranse og/eller stillingen har en slik karakter at bruk av ulovlig rusmidler kan skade virksomhetens omdømme.

3.2.7 Delkonklusjon

Basert på de gjennomgåtte avgjørelsene legger domstolen betydelig vekt på stillingen når den enten er særlig betrodd og/eller er avhengig av stor grad av tillit fra arbeidsgiver, kundekretsen og samfunnet. I slike tilfeller gjør lojalitetsplikten/arbeidsgivers mangel på tillit seg gjeldende med stor styrke, og kan sette begrensninger på bekostning av et sterkest mulig stillingsvern.

Særskilte krav knyttet til stillingen, herunder krav til plettfri vandel og brudd på interne etiske retningslinjer kan gi arbeidsgiver et plausibelt grunnlag til å bringe arbeidsforholdet til opphør. Fremfor alt når den aktuelle handlingen i utgangspunktet vil føre til et yrkesforbud. Det er likevel ikke et ubetinget krav om at slike brudd må foreligge.

Videre tillegger rettspraksis stor vekt på hvor nær sammenheng stillingen/yrkesutøvelsen har med den aktuelle handlingen/straffebudet. Dette er ikke overraskende, all den tid det skal mer til for å ha innvirkning på arbeidsforholdet når koblingen fremstår perifer. Det er i tillegg tilliten til stillingen arbeidstaker har ved avskjedstidspunktet som er utgangspunktet for vurderingen.

Gjennomgåtte rettspraksis tydeliggjør at straffbare forholdets alvorlighetsgrad er et viktig utgangspunkt ved interesseavveiningen, men som rettspraksis viser – ikke nødvendigvis avgjørende for rettens konklusjon.

3.3 Straffbare handlinger begått mot andre ansatte på fritiden

3.3.1 Innledende bemerkninger

Som ovennevnte illustrerer, er det klart at tillitsbrudd begrunnet i arbeidstakers stilling kan tale tungt i retning av det foreligger gyldig opphør av arbeidsforholdet. Dette selv om handlingen er foretatt på fritiden. I det følgende foretas en nærmere undersøkelse av betydningen det har for arbeidsforholdet at den straffbare handlingen på fritiden begås mot en annen ansatt.

Et arbeidsforhold medfører en plikt for arbeidstaker til å opptre anstendig overfor kollegaer.¹⁰⁵ Et slik krav gjelder også utenfor arbeidstiden, og må ses i sammenheng med lojalitetspliktens rekkevidde – som også stiller visse krav til atferd overfor kollegaer. Aml. § 4-1 (1) oppstiller generelle krav til arbeidsmiljøet, jf. «fullt forsvarlig». Ordlyden tilsier at kravet er strengt, men gir i seg selv ingen nærmere føringer på hva som ligger i et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø. Den statuerer likevel arbeidsgivers plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø.¹⁰⁶ Begrepet er en rettslig standard og må følgelig vurderes i lys av samfunnsutviklingen.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Fougner m.fl., Arbeidsmiljøloven (2018) side 974.

¹⁰⁶ Einarsen og Harald Pedersen (2017) s. 169-170.

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 97.

I privat sektor er det i hovedavtalen mellom LO og NHO gitt uttrykk for hvordan hensynet til andre ansatte setter visse begrensninger på hvilke handlinger som er akseptable innenfor arbeidslivet. Det heter i hovedavtalens § 10-1 at:

*«Arbeidstaker har rett til å nekte å samarbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kreves fjernes».*¹⁰⁸

Med «utilbørlig opptreden» er det ingen avgrensning mot handlinger begått utenfor arbeidstid. Dette understrekes også i hovedavtalens kommentarutgave.¹⁰⁹ Hovedavtalen vil ha betydning for de områder der den er gjort gjeldende, men vil ikke ha betydning ellers, men viser likevel rådende rettsoppfatning mellom partene i privat sektor, NHO og LO, om at øvrige ansattes oppfatning kan ha innvirkning på vurderingen, noe som særlig aktualiseres når den utilbørlige handlingen er utført mot en kollega. Hovedavtalen vil ikke behandles nærmere i oppgaven. I det følgende undersøkes nærmere hvordan domstolen har vurdert hensynet til arbeidsmiljøet/kollegaer opp mot arbeidstakers vern.

3.3.2 Alvorlig straffbar handling og kollega som fornærmet

LF-2013-74731 vedrørte en ansatt (A) i et drosjefirma som hadde tvunget en kvinnelig kollega (B) til å utføre oralsex i A sitt eget hjem på fritiden. Flertallet konkluderte med at kravet om kvalifisert sannsynlighetsovervekt var oppfylt og opprettholdt avskjedigelsen som gyldig. Retten uttalte at:

«Overgrepet er et klart og massivt tillitsbrudd fra Bs side, både i forhold til en kollega og i forhold til arbeidsgiveren». Det kan slutes fra dommen at alvorlige straffbare handlinger på fritiden som i tillegg er utført mot en kollega kan tale sterkt i retning av at det foreligger tilstrekkelig tillitsbrudd. Skillet mellom arbeidstid og fritid fremstår i slike tilfeller av underordnet betydning fordi det foreligger en nær kobling mellom handlingen og arbeidsplassen.

¹⁰⁸ Hovedavtalen LO-NHO-2018-2021 § 10-1 om rett til å nekte å arbeide med personer som har vist utilbørlig opptreden.

¹⁰⁹ Se LOs kommentarer til Hovedavtalen 2018-2021 s. 36.

3.3.3 Hensynet til arbeidsmiljøet

LA-2004-8128 omhandlet hvorvidt en ansatt (heretter A) i pakkeavdelingen i et slakteri kunne avskjediges som følge av flere trakasseringsepisoder overfor kollega på bedriftens parkeringsplass. A var også straffedømt for å ha trakassert B en rekke ganger, samt brudd på besøksforbud. Bakgrunnen for episodene var uriktige antagelser om at kollegaen (heretter B) hadde et forhold med A sin samboer. Retten konkluderte med at vilkårene for avskjedigelse ikke var til stede, men opprettholdt det som oppsigelse. Lagmannsretten uttalte at:

«Lagmannsretten er enig med tingretten i at det av hensyn til virksomheten og arbeidsmiljøet der var nødvendig å kvitte seg med en arbeidstaker som overfor en annen ansatt viste en oppførsel som var utilbørlig i forhold til de alminnelige normer i arbeidslivet og samfunnslivet for øvrig.» (Mine understrekninger)

Retten fremholder at negativ innflytelse på arbeidsmiljøet i seg selv kan være en tilstrekkelig grunn for å bringe arbeidsforholdet til opphør, selv om handlingen ikke skjer i selve arbeidstid. Bedriften var forpliktet til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, både på bakgrunn av interne retningslinjer og aml. § 4-3, som oppstiller krav om et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Dommen viser at arbeidsgivers plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø kan veie tyngre enn As interesser i å opprettholde arbeidsforholdet. Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor andre ansatte begrenser seg ikke til selve utførelsen av arbeidet, men strekker seg også utenfor arbeidstiden. Et ytterligere moment var at det forelå nær sammenheng mellom arbeidsplassen og trakasseringen på parkeringsplassen.

Avgjørelsen kan tas til inntekt for at straffbar trakassering på fritiden overfor andre ansatte kan gi grunnlag for gyldig opphør av arbeidsforholdet. Det kan utledes følgende sentrale momenter for rettens konklusjon: 1) nærheten til arbeidsplassen, 2) alvorlighetsgraden, herunder om atferden anses utilbørlig i forhold til alminnelige normer i arbeidslivet/samfunnet, 3) om atferden er gjentakende, 4) manglende evne til å endre atferd og 5) brudd på interne retningslinjer.

Subjektive forhold hos arbeidstaker, herunder vanskeligheter relatert til samlivsbrudd og personlighetsforstyrrelser måtte vike til fordel for hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø.¹¹⁰

I den tidligere omtalte LG-2017-131500 (fritidsvold) tok også retten stilling til om hensynet til arbeidsmiljøet medførte at arbeidstakeren ikke lenger hadde nødvendig tillit. Avgjørelsen skiller seg fra LA-2004-8128, på bakgrunn av at handlingen var foranlediget av fornærmedes atferd. Videre ble det vektlagt at A var generelt vel ansett blant kollegaer. I motsetning til LA-2004-8128, var arbeidsgivers oppfølging også klart mangelfull. Selv om det å oppsøke en kollega i sitt eget hjem på fritiden klart fremstår som en alvorlig handling, ble det særlig vektlagt at hensynet til arbeidsmiljøet får mindre betydning når arbeidsgiver selv kan klandres for mangelfull oppfølging av den interne konflikten.

3.3.4 Straffbar handling mot kollega under hans tjenesteutførelse

En noe lignende sak er å finne i TOSLO-2019-17657, men hvor retten kom frem til motsatt resultat. Saken omhandlet en bussjåfør (A) som på fritiden hadde utført voldshandlinger mot en kollega (B) under hans tjenesteutførelse. Bakgrunnen var at B hadde nektet å la A passere en bomstasjon forbeholdt kollektivtrafikk. Tilsvarende LG-2017-131500 (fritidsvold), ble det fremholdt at voldshandlingen fremsto alvorlig, men i nærværende sak var handlingen begått under en kollegas utførelse av arbeidet med passasjer til stede. Det var dermed en nærmere kobling mellom den straffbare handlingen og arbeidet. Videre var As forutgående og etterfølgende forhold sterkt kritikkverdige, slik at rettens konklusjon fremsto rimelig klar. Hensynet til arbeidsmiljøet ble ikke eksplisitt omtalt i dommen, men det synes likevel klart at forholdets alvorlighet samlet sett klart var et vesentlig mislighold. Det påpekes at det er en tingrettsavgjørelse, og dens rettskildevækt må behandles deretter.

3.3.5 Delkonklusjon

Oppsummert illustrerer de tre avgjørelsene at det skal mindre til for å avslutte arbeidsforholdet når en kollega er fornærmet. Dette spesielt fordi slike straffbare handlinger på fritiden har en klar kobling med arbeidsplassen. I tillegg til at rettssikkerheten til øvrige ansatte også får betydning for rettens vurdering. Saksutfallet beror likevel på en konkret

¹¹⁰ Arbeidsmiljøloven § 1-4.

vurdering av de faktiske forhold. Sentrale momenter er innvirkningen handlingen får for arbeidsmiljøet, nærhet til arbeidsstedet og foranledningen.

I forlengelsen av dette kan det stilles spørsmålsteget ved om hensynet til fornærmet kollega og arbeidsmiljøet får mindre vekt dersom det er en stor arbeidsgiver med gode muligheter for omplassering. Det er ikke funnet rettspraksis som direkte behandler dette, men Rt. 2009 s. 685 (webredaktørdommen), kan gi støtte for at gode omplasseringsmuligheter kan være et lempeligere tiltak som i visse tilfeller kan bøte på de negative konsekvensene den straffbare handlingen har for kollegaene/arbeidsmiljøet.¹¹¹

Videre fremstår lojalitetsplikten som et viktig overordnet segment for rettens vurdering. Denne plikten gjelder både arbeidstaker så vel som arbeidsgiver, og i fritidsvold-avgjørelsen bryter tilsynelatende arbeidsgiver også lojalitetsplikten ved mangelfull oppfølging forut og etter den aktuelle voldshendelsen.

Et sentralt punkt som skiller fritidsvold-dommen fra de øvrige dommene, er at de sistnevnte skjer i nær tilknytning arbeidsplassen og videre fremstår uprovosert. Foranledningen til handlingen er et moment som går igjen i de tre avgjørelsene, og tyder på at terskelen er lavere for å nå frem med oppsigelse de tilfeller arbeidstaker er sterkt å bebreide for situasjonen.

3.4 Hva skal til for at tredjepartsinteresser trumfer arbeidstakers vern?

3.4.1 Innledende bemerkninger

I det følgende undersøkes nærmere hvordan domstolen har vurdert tilfeller der hensynet til tredjeparter fremstår som utslagsgivende begrunnelse for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Med «tredjeparter» i denne oppgaven siktes det til personer som hverken er kollega eller arbeidsgiver, men som på en eller annen måte berøres av den straffbare handlingen.

¹¹¹ Rt. 2009 s. 685 avsnitt 72.

En nødvendig forutsetning for arbeidsgiver er at virksomheten har tilstrekkelig tillit fra kunder/pasienter/brukere ol. Mangel på tillit kan ramme arbeidsgiver, og virksomheten som sådan, hardt.

3.4.2 Tillitsbrudd hos tredjeparter som mottar tjenester fra arbeidstakeren

Den allerede omtalte Rt. 1988. s. 664 har også relevans når det gjelder tillitsbrudd som kan knyttes opp mot tredjeparter. I dommen fikk hensynet til «utenverdenen» stor betydning for rettens konklusjon. Retten presiserte at kravet om tillit kommer fra arbeidsgiver, men også fra «utenverdenen».¹¹² I nærværende sak var «utenverdenen» beboerne i offiserboligene, som ikke sjeldent ville risikere å ha den voldtekstdømte håndverkeren alene i huset.

Høyesterett uttalte på side 671:

«[...] og som jeg tidligere har nevnt ville i alle fall en del av husmødrene være redde for A og ville ikke, eller iallfall nødvendig, slippe ham inn.»

Førstvoterende trekker frem den frykt og utrygghet beboerne, særlig husmødrene, i stor grad vil føle dersom A fikk fortsette i stillingen. Retten foretar en avveining mellom hensynet til arbeidstakers rettssikkerhet på den ene siden, og beboernes trygghet, på den andre.

Dommen illustrere hvordan hensynet til «utenverdenen» kan få avgjørende vekt uavhengig av stillingen, arbeidstakers dyktighet og det faktum at det forelå en meget fjern relasjon mellom stillingen og det straffbare forholdet. Videre gir avgjørelsen holdepunkter for at en generell frykt fra «utenverdenen» som følge av utilbørlig atferd på fritidens kan være tilstrekkelig.

3.4.3 Betydningen av at det er særlige utsatte grupper

I det følgende ser jeg nærmere på hvordan rettspraksis har vektlagt hensynet til særlige utsatte grupper i tilknytning arbeidstakers straffbare handlinger på fritiden. I den tidligere nevnte LH-2006-144092 (kommunalassistent) uttalte lagmannsretten at:

«Saken har ført til sterke reaksjoner blant ansatte, foreldre, noe rektor/enhetsleder E understreket i sin forklaring til lagmannsretten. Verken arbeidsgiver, arbeidskollegaer eller

¹¹² Rt. 1988 s. 664 på side 670.

foreldre ønsker at han skal komme tilbake til sin stilling ved oppvekstsenteret. De har mistet tilliten til ham.» (Mine understrekninger)

Retten trekker frem de reaksjonene som har oppstått hos foreldre som sentralt for tillitsbruddvurderingen. Som det ble fremholdt i retten, stiller samfunnet høye krav til tillit i barnehage, grunnskole ol., og det kan utledes fra dommen at hensynet til tredjeparter får særlig vekt der arbeidsgiver representerer virksomheter eller institusjoner hvor forsvarlig og trygg drift er helt essensielt for samfunnets tillit.

3.4.4 Oppsummering

Det er liten tvil om at hensynet til tredjepersoner kan vektlegges som selvstendig argument. Tap av omdømme hos kunder, brukere, pasienter ol. vil kunne påføre arbeidsgiver betydelig skade, og har utvilsom relevans når en vurderer innvirkningen handlingen har for arbeidsforholdet. Hvor mye vekt tredjeparters interesser kan tillegges, må vurderes i lys av arbeidstakers rettssikkerhet og hvilke interesser som gjør seg gjeldende i den konkrete saken.

For visse yrker stilles det store krav til sikkerhet og/eller trygghet, og dersom arbeidstaker har en omsorgsrolle overfor sårbare grupper, har arbeidsgiver en plikt til å sørge for at disse ikke blir utsatt for overgrep, mishandling ol. I slike tilfeller skal det mindre til for at tredjepartsinteresser trumfer arbeidstakers interesser til å fortsette arbeidsforholdet.

Rt. 1988 s. 664 åpner imidlertid opp for at tredjepartshensyn også kan få tungtveiende betydning, selv om den aktuelle gruppen hverken kan klassifiseres som sårbar eller særlig utsatt og det er ingen sammenheng mellom det straffbare forholdet og stillingen.

3.5 Rimelighetsmomentene

3.5.1 Innledende bemerkninger

Opphør av arbeidsforholdet begrunnet i forhold som skyldes arbeidstaker beror som presisert tidligere på en totalvurdering. I det følgende undersøkes nærmere betydningen av subjektive rimelighetsmomenter som selvstendig moment knyttet til straffbare handlinger på fritiden.

3.5.2 Rt. 2009 s. 685

Rt. 2009 s. 686 (webredaktørdommen) er en meget sentral dom der vektleggingen av rimelighetsmomentene fremsto som et av hovedelementene for rettens konklusjon. Retten uttalte at:

*«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomheten og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.»*¹¹³

Høyesterett presisering går langt i å vektlegge subjektive rimelighetsmomenter til fordel for arbeidstaker. Satt på spissen kan uttalelsen gi antydninger om at saklighetskravet nærmest er erstattet av en ren rimelighetsvurdering. En slik tilnærming medfører at en objektiv vurdering av den straffbare handlingen på fritiden i relasjon til arbeidstakers stilling – som kan tilsi at arbeidsgiver har behov for å avslutte forholdet – ikke er tilstrekkelig basert på subjektive forhold hos arbeidstaker. Dommen er en av få høyesterettsavgjørelser som behandler straffbare forhold på fritiden i relasjon til stillingsvernet og av den grunn svært relevant.

3.5.3 Hvor hardt rammes arbeidstaker?

I LH-2006-144092 (kommunalassistent) hadde arbeidstaker anført at avskjed ville ramme vedkommende hardt. Lagmannsretten uttalte om dette:

«Ved slike straffbare handlinger som A har begått, må hans personlige forhold, blant annet vansker med å skaffe seg nytt arbeid, vike for arbeidsgivers hensyn.»

Ovennevnte illustrerer hvordan det konkrete straffbare forholdet og tillitsbruddet i kjølvannet av dette veide tyngre enn arbeidstakers egne interesser. Avgjørelsen taler for at rimelighetsmomentene får mindre betydning når sterke kryssende hensyn – i denne saken hensynet til barnas trygghet – gjør seg gjeldende.

Motsatt ble rimelighetsmomentene i favør av arbeidstaker utslagsgivende i TKISA-2018-88065 (heretter benevnt **hjelpepleier**). En hjelpepleier (A) ansatt i et sykehjem ble

¹¹³ Rt. 2009 s. 685 A (Webredaktør) avsnitt 52.

avskjediget på bakgrunn av vold og trusler mot offentlige tjenestemenn etter en fuktig kveld på byen, jf. strl. §§ 155 og 156 annet ledd. Rettens flertall la til grunn at:

«I foreliggende sak tilsier rimelighetshensyn, etter flertallets syn, at oppsigelsen skal settes til side som usaklig.»

Retten fremhevet at oppsigelse ville skapt betydelig utfordringer for A til å benytte sin kompetanse utenfor sykehuset. Det ble videre understreket at det var her hun hadde «funnet sin plass». Konsekvensene oppsigelse kunne få for A ble dermed avgjørende for flertallets konklusjon.

Dommen synes å gå langt i å vektlegge rimelighetshensyn som avgjørende for resultatet, sett i sammenheng med at det straffbare forholdet var av alvorlig karakter og hun alene var skyld i situasjonen som hadde oppstått. Mindretallet, på sin side, la avgjørende vekt på hensynet til pasienter og den allmenne oppfatning av helsepersonell. Det ble også vist til at arbeidstaker var tidligere bøtelagt for forulemping av offentlig tjenestemann. Det understrekes at avgjørelsen er en tingrettsavgjørelse med svært begrenset vekt. Men sett i sammenheng med Rt. 2009 s. 685 (webredaktørdommen) kan dommen likevel gi et uttrykk for rimelighetsmomentenes sentrale betydning etter gjeldende rett.

Oppsummert om hvor hardt arbeidstaker rammes

Avgjørelsene illustrerer at vekten av rimelighetsmomenter beror på det samlede saksfaktumet. Dersom det straffbare forholdet er alvorlig og motstående hensyn gjør seg særlig gjeldende, vil betydningen av subjektive forhold hos arbeidstaker tilsynelatende ha mindre betydning. Tingsrettsavgjørelsen fra 2018 er en relativt ny avgjørelse og kan være et signal om at domstolen går i retning av å legge betydelig vekt på rimelighetshensyn. Dette til tross for at handlingen isolert sett fremstår alvorlig og det foreligger relativt sterke motstridende hensyn.

3.5.4 Foranledning til den straffbare handlingen

Foranledningen til den straffbare handlingen er et moment som har blitt fremhevet i rettspraksis. I LG-2017-131500 (fritidsvold) uttalte retten at:

«Oppsummert er det lagmannsrettens vurdering at hendelsen 4. april 2016, må vurderes i lys av både arbeidsgivers mangelfulle saksbehandling da A tok opp spørsmålet om trakassering

på arbeidsplassen, men også den omstendighet at han over tid ble utsatt for trakassering av sin arbeidsleder».

Uttalelsen peker på at arbeidsgiver ikke har foretatt en tilstrekkelig vurdering av sakens faktiske forhold ved avskjedsbegrunnelsen. Det var den fornærmede kollegaen som etter rettens synspunkt var bakgrunnen for voldshandlingen, noe som var et sentralt moment i favør arbeidstakeren. I avgjørelsen går retten svært konkret på arbeidsgivers håndtering av konflikten mellom kollegaene, noe som illustrerer at foranledningen til den straffbare handlingen kan ha stor betydning ved rettens vurdering.

3.5.5 Betydningen av at handlingen er enkeltstående eller gjentatt forgåelse

Et fellestrekk i en rekke avgjørelser som omhandler avskjed- og oppsigelse begrunnet i forhold hos arbeidstaker, er at enkeltstående handlinger vektlegges i formildende retning.¹¹⁴ Situasjonsbetingede handlinger kan oppfattes mer unnskyldig og gir nødvendigvis ikke uttrykk for et sammenhengende mønster som kan bryte arbeidstakers tillit.¹¹⁵ Dette gjør seg særlig gjeldende når den straffbare handlingen utføres i arbeidstakers fritid.¹¹⁶ Imidlertid er dette bare et utgangspunkt, og flere avgjørelser har vist at enkeltstående handlinger kan bli ansett tilstrekkelig for å trekke generelle slutninger om arbeidstakers skikkethet.

I LG-2017-131500 (fritidsvold), ble det lagt vekt på at handlingen var enkeltstående. Retten uttalte at:

«Lagmannsretten viser videre at det under bevisførselen ikke har fremkommet noe om at A ved andre anledninger har utøvd vold i (eller utenfor) jobb. Utøvelsen av vold var ikke planlagt. Handlingen fremstår som en situasjonsbetinget engangshendelse, foranlediget av at han befant seg i en vanskelig og stresset situasjon, som har påvirket hans evne til å foreta rasjonelle vurderinger.» (Min understrekning)

Retten trekker her frem at handlingen der A oppsøkte B i sitt private hjem fremsto som en lite gjennomtenkt impulshandling. A hadde ikke ved tidligere anledninger vist et atferdsmønster

¹¹⁴ Se f.eks. LG-2017-131500 og TKISA-2018-88065.

¹¹⁵ Fanebust (2017) s. 275.

¹¹⁶ Se f.eks. HR-2017-2479-A.

som tilsa at tilliten var brutt. Avgjørelsen kan følgelig tas til inntekt for at enkeltstående forgåelser på fritiden er et formildende moment i retning i favør arbeidstaker.

I TKISA-2018-88065 (hjelpepleier) vektlegger flertallet at handlingen var enkeltstående, selv om den aktuelle handlingen var alvorlig. Rettens flertall la til grunn at:

«Flertallet finner imidlertid å bemerke at det ikke er holdepunkter for at den aktuelle hendelsen er en del av et gjentakende mønster ved As karakter og atferd, men snarere en enkeltstående hendelse.»

Selv om handlingen hadde en alvorlig karakter, så dreier det seg i likhet med LG-2017-131500 (fritidsvold) ikke om et gjentakende mønster hos arbeidstaker som gjør at arbeidsgivers tillit er tilstrekkelig brutt. Det nevnes at mindretallet var uenig og la vesentlig vekt på handlingens alvorlighetsgrad. Basert på de to avgjørelsene fra underrettspraksis og juridisk teori kan det tyde på at enkeltstående handlinger vektlegges formidlende i favør arbeidstaker. HR-2017-2479-A (majordommen), som riktignok gjaldt situasjonsbestemte – og ikke enkeltstående handlinger - støtter også opp om at det sentrale er hvorvidt handlingen indikerer et gjennomgående mønster hos arbeidstaker.

Rettspraksis åpner imidlertid opp for at en enkelthandling kan gi grunnlag for at arbeidstaker generelt sett ikke er skikket for den aktuelle stillingen. Det kan særlig vises til den allerede omtalte tollaspirantdommen.¹¹⁷

Førstvoterende poengterer at en enkelthendelse i nedre sjikt av promilleovertredelser kan være tilstrekkelig for å frembringe tvil om arbeidstakers generelle skikkethet.¹¹⁸ Avgjørelsen skiller seg dermed fra LG-2017-131500 (fritidsvold) og TKISA-2018-88065 (hjelpepleier) ved å legge betydelig vekt på et «øyeblikks dumskap», og illustrerer at enkeltstående handlinger ikke automatisk taler i formildende retning for arbeidstaker. Det må likevel påpekes at aspiranten var under prøvetid, og at terskelen for avskjed- og oppsigelse var lempeligere.

Videre kan visse enkelthandlinger være så alvorlige i seg selv at spørsmålet om det foreligger et gjentakende mønster hos arbeidstaker ikke settes på spissen. Dette var for eksempel tilfelle i den allerede utførlig behandlede Rt. 1988 s. 664, hvor voldtekten i seg selv var så alvorlig at hvorvidt handlingen var enkeltstående eller ikke var av underordnet betydning.

¹¹⁷ Rt. 2008 s. 135 A.

¹¹⁸ *ibid.* avsnitt 34 og 35.

Oppsummert om betydningen av at handlingen er enkeltstående eller gjentatt forgåelse

Samlet sett tyder rettspraksis på at enkeltstående straffbare handlinger på fritiden som ikke gir uttrykk et gjentakende mønster kan tale i formildende retning for arbeidstaker. Ofte skal det mindre til for å gjenopprette tillitten i slike tilfeller.

Høyesterettsavgjørelsene Rt. 1988 s. 664 og tollaspirantdommen viser imidlertid at en spesifikk handling også kan være tilstrekkelig for at tillitten er uopprettelig (eller vil ta lang tid å gjenopprette). Vektleggingen av enkeltstående handlinger i favør arbeidstaker beror følgelig på det konkrete saksforholdet. Det kan utledes fra blant annet Rt. 1988 s. 664 og LB-2018-4183-1 at hvorvidt handlingen er enkeltstående eller ikke har underordnet betydning når det straffbare forholdet er svært alvorlig.

I tillegg går Høyesterett i tollaspirantdommen relativt langt i å vektlegge et enkeltstående tilfelle på fritiden som tilstrekkelig for å påvise mangel på generell skikkethet.¹¹⁹

3.5.6 Tidsfaktoren

Loven oppstiller ingen begrensninger for arbeidsgiver til å påberope eldre forhold som grunnlag for opphør av arbeidsforholdet.¹²⁰ Til sammenligning opererer svensk rett med en mer restriktiv holdning, der det er lagt til grunn at forhold lengre enn et halvt år tilbake i tid som regel har en mer begrenset betydning.¹²¹ I det følgende ser jeg nærmere på hvordan rettspraksis har vektlagt tidsfaktoren som selvstendig moment.

I Rt. 2009 s. 685 (webredaktørdommen) uttalte Høyesterett i avsnitt 67 om tidsforløpet fra pågripelse til vedtaket om oppsigelse (som var ett år og fem måneder):

«Jeg er enig i at fylkeskommunen benyttet altfor lang tid i saken hensett til at faktum er oversiktlig og klarlagt gjennom straffedommen.»

Høyesterett poengterer her at straffesaken var oversiktlig, noe som innebar at arbeidsgiver hadde oppfordring til å sanksjonere tidligere. Når fylkeskommunen ikke valgte å fremme oppsigelse på et tidligere tidspunkt, fremstår ikke behovet for å avslutte arbeidsforholdet presserende. Fra høyesterettsavgjørelsen kan det utledes en retningsgivende norm hvor ett år

¹¹⁹ *ibid.* avsnitt 34.

¹²⁰ Fanebust (2017) s. 249.

¹²¹ Se Fanebust (2017) s. 249. Med henvisning til SAD-1978-725.

og 5 måneder tilsynelatende er altfor lang tid når arbeidsgiver har mulighet til å skaffe seg oversikt. Grensen vil likevel avhenge av det konkrete sakskomplekset, slik at overføringsverdien må nyanseres fra sak til sak.

En annen avgjørelse som også kaster lys over tidsfaktorens betydning, er LG-2016-1637 (rektoravskjed). Lagmannsretten uttalte at:

«Flertallet, alle unntatt meddommer Sagstad, er kommer til at tidsforløpet ikke kan tillegges avgjørende vekt i forhold i forhold til spørsmålet om avskjed. Det er rett nok slik at en avskjed normalt må komme i nær tidsmessig sammenheng med de forhold som ligger til grunn for avskjedsvedtaket, og adgangen til å velge en slik løsning kan være forspilt dersom det ikke reageres innen forholdsvis kort tid.» (Mine understrekninger)

Flertallet begrunnet dette med at arbeidstakeren selv hadde et ønske om å avvente avskjedsbeslutningen frem til det forelå rettskraftig dom. Videre innebar saken helt spesielle forhold. I tillegg ble det vektlagt at arbeidstakeren ikke hadde fortsatt i stillingen som rektor, men utført andre oppgaver som ikke hadde noe med stillingen som rektor å gjøre. Saken skiller seg således fra webredaktørdommen, ettersom kommunens sene reaksjon var saklig begrunnet med å hensynta arbeidstaker frem til det forelå endelig dom. Retten uttalte videre at:

«Her må det også ha vekt at A ikke utførte de funksjoner som ligger til rektorstillingen siden han ble suspendert høsten 2010. Saksforholdet er derfor annerledes enn i tilfeller der arbeidstaker har fortsatt i stillingen mens saken trekker ut, og har hatt rimelig grunn til å tro at forholdene ikke ville bli fulgt opp med avskjed fordi det ikke ble reagert umiddelbart.» (Min understrekning)

Uttalelsen tyder på at tidsfaktoren får mindre selvstendig betydning dersom arbeidsgiver har foretatt midlertidig sanksjoner (i dette tilfellet suspensjon), hvilket medfører at arbeidstakeren ikke fortsetter å utføre sine vanlige arbeidsoppgaver. Selv om webredaktøren i webredaktørdommen også ble satt til å utføre andre oppgaver, stilte saksforholdet seg annerledes – slik at fylkeskommunen hadde en klarere oppfordring til å sanksjonere med avskjed på et tidligere tidspunkt.

I den sammenheng er det interessant å trekke frem mindretallets standpunkt vedrørende tidsforløpet i LG-2016-1637 (rektoravskjed), hvor det ble uttalt at:

«[...] ser det slik at når kommunen ikke fremmet sak om avskjed på et tidligere tidspunkt, må det ligge i dette at det ikke var noe presserende behov for å bringe arbeidsforholdet til opphør med umiddelbar virkning.» (Min understrekning)

Det kan trekkes klare paralleller mellom mindretallets argumentasjon og webredaktørdommen.¹²² Når det ikke fremstår som et umiddelbart behov for at arbeidsoppholdet sies opp på dagen, så må arbeidsgiver anvende mindre inngripende former for sanksjoner, herunder oppsigelse. Legger man mindretallets oppfatning til grunn, kan det synes som at avskjed i den konkrete saken tilsynelatende må fremmes før det forelå rettskraftig dom. Dette ville plassert en ytterligere «risiko» hos arbeidsgiver, ettersom saken kunne endt med frifinnelse. Mindretallets oppfatning i lagmannsrettsavgjørelsen har imidlertid svært beskjeden rettskildevekt og må vurderes deretter.

Oppsummert om tidsfaktorens betydning

Webredaktørdommen kan tas til inntekt for at tidsforløpet kan være et moment i favør av arbeidstaker dersom det ikke foreligger nær tidsmessig sammenheng mellom den straffbare handlingen/ev. pågripelsen og vedtaket om å bringe arbeidsforholdet til opphør. I slike tilfeller fremstår arbeidsgivers behov for å avslutte arbeidsforholdet mindre presserende.

På den andre siden taler LG-2016-1637 (rektoravskjed) for at tidsmomentet tillegges mindre betydning dersom arbeidsgiver kan saklig begrunne hvorfor beslutningen om å bringe arbeidsforholdet til opphør har trenert. Især gjelder dette når hensynet til arbeidstaker er en sentral årsak. Tidsmomentet som selvstendig betydning må av den grunn nyanseres fra sak til sak.

3.5.7 Delkonklusjon

Samlet sett viser gjennomgåtte rettspraksis at domstolen legger vekt på subjektive forhold hos arbeidstaker, selv om den straffbare handlingen er foretatt på fritiden og arbeidstaker kan klandres. Dette gjelder ikke bare for oppsigelse, men også i avskjedssaker. Selv om de ovennevnte straffbare handlingene er forsettlig utført av arbeidstaker, går domstolen

¹²² Rt. 2009 s. 685.

tilsynelatende relativt langt i å vektlegge subjektive forhold hos arbeider – ofte som avgjørende for saksutfallet.

En slik praksis kan by på store utfordringer for arbeidsgiver. Arbeidskontrakten som utgangspunkt for vurderingen får mindre betydning, til fordel for en økt fokusering på rimelighetsbetraktninger som i utgangspunktet ikke nødvendigvis har en nær tilknytning til arbeidsforholdet. Sett fra arbeidstakers ståsted er dette positivt. Det plasserer et ytterligere risikoaspekt hos arbeidsgiver for å avslutte arbeidsforholdet.

En annen sentral konsekvens av den økende vektleggingen av rimelighetsbetraktninger, er at denne i stor grad skjer på bekostning av hensynet til forutberegnelighet. Når domstolen synes i større grad å fjerne seg fra den objektive vurderingen, vil det være vanskeligere å forutse hvilke straffbare handlinger begått i arbeidstakers fritid som kan gi grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet. Dette aspektet kompliserer rettens vurdering og gjør det utfordrende å trekke klare grenser for hvor langt arbeidstakers stillingsvern strekker seg i relasjon til straffbare handlinger på fritiden.

4. Avsluttende refleksjoner

Arbeidstakers vern mot opphør av arbeidsforhold begrunnet i straffbare handlinger på fritiden viser en utvikling som går i retning av økt vektlegging av individuelle forhold hos arbeidstaker.¹²³ Dette tilsvarende som stillingsvernsreglene for øvrig, og hvor interesseavveiningens mellom arbeidsgivers behov for avslutning av arbeidsforholdet veies opp mot arbeidstakers behov for fortsatt arbeid og hvor mange forhold skal hensyntas.

Rettspraksis gir samlet sett uttrykk for at handlingens objektive grovhet opp mot arbeidsgivers behov for å bringe arbeidsforholdet til opphør i relativt stor grad blir supplert av et krav om rimelighet. Domstolens økende distansering fra det kontraktsrettslige utgangspunktet til fordel for økt fokusering på rimelighet styrker arbeidstakers vern, nettopp fordi den tilskriver arbeidsgiver et ytterlige risikoaspekt for å nå frem i avskjed- og oppsigelssaker i relasjon til straffbare handlinger på fritiden.¹²⁴

At Høyesterett i Rt. 2009 s. 685 (webredaktørdommen) i forlengelsen av den strenge terskelen ved avskjed- og oppsigelssaker stadfester at det må foreligge «særlige strenge krav» når handlingen foretas utenfor arbeidstid underbygger at vernet etter gjeldende rett går langt i å beskytte arbeidstaker.

Til tross for stillingsvernets sterke posisjon, kan det likevel utledes av rettspraksis at hensyn på arbeidsgiversiden setter visse begrensninger for vernets omfang.¹²⁵ Det vises i den sammenheng til at arbeidsgiver får medhold i 13 av de totalt 17 avgjørelsene som gjennomgås i del 3. Handlingens alvorlighetsgrad, om tillitten til den aktuelle stillingen vanskelig lar seg gjenopprette og konsekvensene den får for kollegaer/arbeidsmiljøet er sentrale momenter som går igjen i avgjørelsene. Det skjønner arbeidsgiver foretar med hensyn til stillingens art, virksomhetens art og renommé blir i liten grad overprøvd av domstolene, selv om det er klart at også arbeidsgiver skjønner kan overprøves, jf. Rt. 1984 s. 1058.

Det er ikke enkelt å trekke klare linjer for hvor langt vernet for straffbare handlinger på fritiden strekker seg. Avgjørelsene går svært konkret til verks og individuelle forhold hos arbeidstaker varierer fra sak til sak. Det må imidlertid ut fra gjennomgangen kunne legges til

¹²³ Rt. 2009 s. 685.

¹²⁴ Se også Fougner (2015) s. 147-157.

¹²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

grunn at det foreligger en høy terskel for oppsigelse, og at denne i særlig grad blir utfordret når det trekkes inn forhold på fritiden. Ut fra HR uttalelser i webredaktørdommen og gjennomgangen av rettskilder skal det mye til for at forhold utført i den private sfære skal få direkte konsekvenser for arbeidsforholdet. Dette stiller seg imidlertid annerledes for stillinger det stilles særlige høye krav til tillit, enten pga. virksomhetens samfunnsmessige rolle (politi, toll, dommer, oppvekst etc.), eller av hensyn til virksomhetens renommé.

5. Kilderegister

5.1 Lov- og forarbeidsliste

5.1.1 Lover

Traktater

The European Convention on Human Rights, Roma 4. November 1940.

Norsk lov

Lov 22. mai 1920 nr. 10 Alminnelig borgerlig straffelov (straffeloven) [opphevet]

Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven) [opphevet]

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) [opphevet]

Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.v. (tjenestemannsloven) [opphevet]

Lov 17. juli 1988 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)

Lov 17. juli nr. 100 om barneverntjenester (barnevernloven)

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettslova)

Lov. 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

Lov 6. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov. 16 juni 2016 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

5.1.2 Forarbeider

Proposisjoner

Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) om lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven)

Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) om lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven)

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) om lov 6. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prp. 1 (2014-2015) om lov. 16 juni 2016 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Prp. 94 L (2016-2017) om lov. 16 juni 2016 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Innstillinger

Innst. 424 L (2016-2017) om lov. 16 juni 2016 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

5.2 Liste over rettspraksis

5.2.1 Avgjørelser fra EMD

Niemietz v. Germany, no. 13719/88, Strasbourg, 16. desember 1992.

Fernández Martínez v. Spain, no. 56030/07, Strasbourg, 12. juni 2014.

Laurence PAY v. the United Kingdom, no. 32792/05, 16. september 2008.

5.2.2 Dommer fra Høyesterett

Rt. 1927 s. 296

Rt. 1935 s. 471

Rt. 1955 s. 403

Rt. 1959 s. 900
Rt. 1977 s. 902
Rt. 1980 s. 52
Rt. 1984 s. 1058
Rt. 1988 s. 664
Rt. 1988 s. 1188
Rt. 1990 s. 607
Rt. 1992 s. 1023
Rt. 1996 s. 1401
Rt. 1999 s. 383
Rt. 2000 s. 1602
Rt. 2001 s. 418
Rt. 2001 s. 1362
Rt. 2005 s. 518
Rt. 2008 s. 135
Rt. 2008 s. 856
Rt. 2009 s. 685
Rt. 2009 s. 1465
Rt. 2011 s. 74
Rt. 2011 s. 1674
Rt. 2012 s. 1904
Rt. 2013 s. 342
HR-2016-1366-A

HR-2016-2286-A

HR-2017-1943-A

HR-2017-2479-A

HR-2020-1947-A

5.2.3 Dommer fra lagmannsrettene

RG-1997-269

LG-2001-296

LG-2001-696

LA-2004-8128

RG-2005-257

LH-2006-144092

LB-2007-64453

LG-2011-149477

LB-2012-49026

LF-2013-74731

LH-2013-9562

LG-2016-1637

LB-2017-5716

LG-2017-131500

LB-2018-4183-1

LB-2019-143505

5.2.4 Dommer fra tingrettene

TOVRO-2010-181221

TKISA-2018-88065

TOSLO-2019-17657

5.2.5 Utenlandsk rettspraksis

SAD-1978-725

5.3 Litteraturliste

5.3.1 Bøker

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, Johan Grundt Tanum forlag 1967

Einarsen, Ståle V og Harald Pedersen, *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet, jus og psykologi*, 2. utg., Gyldendal forlag 2017.

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utg., Universitetsforlaget 2017.

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, 3 utg., Universitetsforlaget (2018)

Fougner, Jan, *Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 1. utg., Universitetsforlaget 2019.

Hov Jo, Alf Petter Høgberg, *Obligasjonsrett*, 2. utg., Papinian forlag 2017.

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg., Damm forlag 2006.

Jakkhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Clause A. Lenth (red.) *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utg., Fagbokforlaget 2017.

Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utg., Universitetsforlaget 2004.

Skjønberg Alexander Næss, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal Norsk forlag AS 2017.

Storeng, Nils H, Tom H. Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler*, 3. utg., Universitetsforlaget 2014.

5.3.2 Artikler

Askeland, Bjarte, «Om rettsdogmatisk metode og sammenligning» i *Undring og erkjennelse: Festskrift til Jan Fridthjof Bernt*: Fagbokforlaget, 2013 s. 15-25.

Bender, Hans Jørgen, «Ansatte som begår straffbare handlinger – betydning for arbeidsforholdet»: *Juridika, tidsskrift for Arbeidsrett*, 2019/2 s. 245-260.

Elvestad, Maren, «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold». *I: Arbeidsrett (2011), nr. 3-4*, s. 130-142,

Evju, Stein, «Styringsrett og arbeidsrett». Bind 1 (2003) s. 3-32.

Fougner, Jan, «Avslutning av arbeidsforhold – vilkåret om saklig grunn», *Juridika, tidsskrift for arbeidsrett*, 2015/2 s. 147-157.

5.3.3 Tariffavtaler

Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021.

5.3.4 Nettsider

Forsvaret om uniformer [sitert 10.11.2020] - <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/uniformer-grader-medaljer/grader>

Statistisk sentralbyrå om lovbrudd [sitert 08.09.2020] - <https://www.ssb.no/lovbrudda>