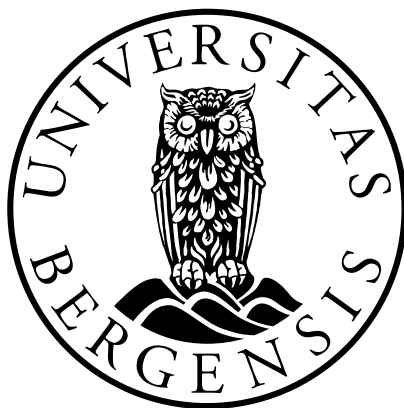


Oppsigelse eller avskjed begrunnet i arbeidstakers straffbare handlinger på fritiden

*En fremstilling av momenter som vektlegges i
rettspraksis*

Kandidatnummer: 30

Antall ord: 14978



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet
UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2021

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	3
1.1	Problemstilling, tema og bakgrunn for valg av tema.....	3
1.2	Avgrensning.....	4
1.3	Rettskilder og metode.....	4
1.4	Videre fremstilling.....	6
2	Begrepsavklaringer.....	7
2.1	Arbeidstaker, arbeidsgiver og straffbare handlinger	7
2.2	Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt.....	8
2.2.1	Arbeidsgivers styringsrett	8
2.2.2	Lojalitetsplikt	9
2.3	Arbeidstid og arbeidsfri	10
2.3.1	Retten til privatliv: Grunnloven § 102 og EMK. artikkel 8	12
3	Stillingsvern	14
3.1	Generelt om stillingsvern.....	14
3.2	Reglene om oppsigelse i aml. §15-7.....	14
3.2.1	Oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold	17
3.3	Reglene om avskjed i aml. § 15-14	18
3.4	Stillingsvernet i statsansatteloven.....	20
4	Analyse av rettspraksis.....	23
4.1	Generelt	23
4.2	Handlingens alvorlighetsgrad	25
4.2.1	Delkonklusjon	26
4.3	Stillinger som stiller særlig krav til tillit.....	26
4.3.1	Vandel	27
4.3.2	Autorisasjon	29
4.3.3	Helsegodkjenning.....	30
4.3.4	Ledende stilling	30
4.3.5	Stillinger som beskytter allmennheten	31
4.3.6	Delkonklusjon	32
4.4	Sammenheng mellom stillingen og den straffbare handlingen	33

4.4.1	Delkonklusjon	34
4.5	Straffbare handlinger begått mot andre ansatte	35
4.5.1	Delkonklusjon	36
4.6	Rimelighet	36
4.6.1	Arbeidsmiljøloven	36
4.6.2	Statsansatteloven	38
5	Andre hensyn av betydning	40
5.1	Etterfølgende opptreden	40
5.1.1	Delkonklusjon	40
5.2	Tillitssvikt overfor tredjepersoner og allmennheten	41
5.3	Særlig om AKAN	41
5.4	Hva har domfellelse å si for adgangen til oppsigelse eller avskjed	42
5.4.1	Delkonklusjon	45
5.5	Domstolenes prøvingsadgang	45
5.5.1	Beviskrav	47
6	Avslutning/oppsummering	48
7	Kilderegister	50
7.1	Lover og forskrifter	50
7.2	Konvensjoner og direktiver	51
7.3	Lovforarbeider	51
7.4	Rettspraksis	51
7.4.1	Høyesterett	51
7.4.2	Internasjonale domstoler	53
7.4.3	Lagmannsretten	53
7.4.4	Tingretten og herredsretten	54
7.5	Litteratur	54
7.6	Tidsskrift og artikler	55
7.7	Nettsteder	55

1 Innledning

1.1 Problemstilling, tema og bakgrunn for valg av tema

Oppgavens problemstilling er straffbare handlinger på fritiden som oppsigelses- eller avskjedsgrunn. Målet med oppgaven er å undersøke terskelen for oppsigelse og avskjed i disse tilfellene, og finne ut hvilke momenter som blir vektlagt av domstolene og i hvilken grad.

Tidlig i oktober kunne vi i de fleste norske aviser lese om en profilert sportsjournalist som en sen kveld i oktober ble tatt for fyllekjøring.¹ Dette resulterte i at han ble suspendert og tatt av skjermen på ubestemt tid. Promillekjøring er en svært alvorlig handling som naturlig nok kan få strafferettslige reaksjoner. Like klart er det ikke at et slikt alvorlig feilgrep utenfor arbeidstiden kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Gjennom rettspraksis er det oppstilt en streng adgang til oppsigelse og avskjed på bakgrunn av det sterke arbeidstakervernet reglene i arbeidsmiljøloven oppstiller.² Utgangspunktet er at arbeidstaker har handlefrihet knyttet til forhold som skjer på fritiden, og at dette er forhold som faller utenfor det arbeidsgiver kan rå over i kraft av styringsretten. Likevel, viser et bredt utvalg av rettspraksis at arbeidsgiver faktisk kan ha adgang, i visse tilfeller, til å si opp arbeidstaker for handlinger som er begått utenfor arbeidstid.

Grunnlaget for valget av tema er primært hensynet til arbeidstakers krav til forutberegnelighet i arbeidsforhold. Dersom det foreligger adgang til å si opp arbeidstakere for forhold som er begått på fritiden, vil det være en rettstilstand som ikke fremstår klart for en arbeidstaker etter loven i dag. Det er en utbredt tanke i dagens samfunn at arbeidsgiver ikke har noe med hva du bruker fritiden din på, med mindre det får en direkte konsekvens for ditt arbeid eller rolle som arbeidstaker. De fleste er klar over at straffbare handlinger kan føre til straffeforfølgning og eventuelle strafferettslige reaksjoner som konsekvens. Men at slike handlinger kan rokke ved

¹ Christiansen, Anders K., «Daniel Høglund tatt for promillekjøring for andre gang: - Jeg skammer meg», VG 01. oktober 2021, <https://www.vg.no/sport/i/Kzj1B7/daniel-hoeglund-tatt-for-promillekjoering-for-andre-gang-jeg-skammer-meg> (Sjekket 09.12.2021).

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (heretter aml.)

det økonomiske kjernefundamentet til et menneske, at man faktisk kan miste jobben, er neppe like klart for alle.

Det er derfor viktig å undersøke om, og i hvilken grad, arbeidsgiver har adgang til å si opp arbeidstakere for forhold som skjer utenfor arbeidstiden.

Oppgaven vil gjøre rede for hva som er gjeldende rett på området og undersøke terskelen nærmere i lys av momentene rettspraksis oppstiller.

1.2 Avgrensning

Straffbare handlinger på fritiden som oppsigelse- eller avskjedsgrunn knytter seg til oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold. Oppsigelse begrunnet i arbeidsgivers eller virksomhetens forhold vil derfor ikke behandles nærmere i denne avhandlingen.³ Andre ugyldighetsgrunner som for eksempel oppsigelsens formkrav vil heller ikke bli behandlet. Det avgrenses også mot saksbehandlingsregler.

Det er kun oppsigelse eller avskjed av arbeidstakere som er utgangspunkt for oppgaven. Det avgrenses derfor mot selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere.⁴

Andre opphørsreaksjoner, som for eksempel suspensjon, vil ikke nærmere gjøres rede for. Likevel vil det nevnes i oppgaven der det faller naturlig, særlig i forbindelse med avskjed.

Det er kun straffbare handlinger som behandles i oppgaven. Ytringer som kan bryte med lojalitetsplikten vil derfor ikke behandles i denne avhandlingen.

1.3 Rettskilder og metode

Det vil tas utgangspunkt i en rettsdogmatisk fremstilling av tema, der formålet er å avklare rettstilstanden etter gjeldende rett. Oppgaven vil i stor grad basere seg på arbeidsmiljøloven med tilhørende forarbeider, rettspraksis, underrettspraksis og juridisk teori. Forarbeider og praksis knyttet til den gamle arbeidsmiljøloven, Lov 4 februar 1977 nr. 4, vil også være relevant da rettstilstanden ved oppsigelse og avskjed er videreført i dagens arbeidsmiljølov.⁵

³ Aml. §15-7 (1).

⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335 og 338.

Ordlydene i henholdsvis aml. §§ 15-7 og 15-14 er vage, og gir kun en pekepinn at en oppsigelse må være «saklig begrunnet»⁶ og avskjed må begrunnes i at arbeidstaker har gjort seg skyldig i «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen»⁷. Verken forarbeidene til den gamle eller den nye arbeidsmiljøloven gir en konkret veiledning i når arbeidsgiver har adgang til å si opp arbeidstaker for forhold som har skjedd utenfor arbeidstiden.⁸

Arbeidstidsdirektivet⁹ vi bli kort nevnt i avhandlingen knyttet til grensedragningen mellom arbeidstid og arbeidsfri. Direktivet er implementert i norsk rett gjennom aml. kapittel 10.¹⁰ Norges medlemskap i EØS gjør at Høyesterett forutsettes å tolke EØS-retten i tråd med EU-domstolens og EFTA-domstolens praksis.¹¹ Dette er fordi alle EØS-rettslige spørsmål skal få samme løsning uansett hvor i Europa man befinner seg. Det vil si at ved alle EØS-rettslige spørsmål vil EFTA- og EU-domstolspraksis være retningsgivende også for norske domstoler. Av denne grunn vil slik praksis også behandles her, i den grad det gjør seg gjeldende for avhandlingen.

På bakgrunn av den manglende avklaringen i lovtekst og forarbeider, er en nødt til å se hen til rettspraksis for å utpensle terskelen nærmere. Her danner særlig Høyesterettspraksis utgangspunktet. Det finnes likevel også mye underrettspraksis som viser typetilfellene nærmere.

Oppgavens problemstilling gjør seg også gjeldende gjennom i arbeidsforhold regulert i annen sammenlignbar lovgivning, deriblant lov 16. juni 2017 nr. 67 (Statsansatteloven). Loven regulerer arbeidstakere som er statlig ansatte i offentlig sektor. For øvrige offentlige ansatte i fylkeskommuner og kommuner gjelder arbeidsmiljøloven fullt ut.

Saklighetskravet i spesiallovgivningen er klart beslektet med arbeidsmiljøloven, og forarbeider og praksis på dette området vil dermed være relevant. Bestemmelsene om oppsigelse på bakgrunn av statsansattes forhold viderefører i en viss grad bestemmelsene etter

⁶ Aml. § 15-7 (1).

⁷ Aml. § 15-14 (1).

⁸ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) og Ot.prp.nr. 49 (2004-2005).

⁹ Direktiv 2003/88/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden.

¹⁰ Se også Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) § 2

¹¹ Rt-2000-1811

tidligere tjenestemannslov¹², og forarbeider og rettspraksis knyttet til loven vil av den grunn også være relevant for oppgavens problemstilling. Det vil gjøres en kort redegjørelse for oppsigelses- og avskjedadgangen etter statsansatteloven i punkt 3.4.

Temaet har også blitt undersøkt i underrettspraksis og vil av den grunn få plass i drøftelsen. Selv om underrettspraksis i utgangspunktet har begrenset rettskildevekt, kan praksis illustrere momenter som fremgår av Høyesterett. Det gjelder spesielt i typetilfellene oppgaven drøfter ettersom få saker går videre i rettssystemet.¹³ De fleste hensyn som er underbygget i praksis fra Høyesterett, gjør seg også gjeldende for underrettspraksis. Dette dreier seg om likebehandlingshensynet og effektivitets- og rettsenhetshensynet.¹⁴ Av den grunn vil praksis fra både lagmannsretten og tingretten være relevante for å undersøke rettstilstanden.

Norge ratifiserte Den europeiske menneskerettskonvensjonen (heretter EMK) i 1952 og inkorporerte den i norsk rett i 1999 gjennom menneskerettsloven.¹⁵ Konvensjonen gjelder dermed som norsk lov¹⁶ og avgjørelser fattet av Den europeiske menneskerettsdomstolen (heretter EMD) vil kunne ha betydning på flere aspekter av arbeidsrettsområdet. Dette gjelder særlig i tilknytning til retten til privatliv og uskyldspresumsjonen.

Diverse juridisk teori vil brukes som støttekilder.

1.4 Videre fremstilling

I den videre fremstillingen vil jeg først ta for meg begrepsavklaringer, og hva som ligger i uttrykkene som gjennomgående brukes. Dette gjøres i del 2. Jeg vil deretter vurdere det generelle stillingsvernet i henhold til arbeidsmiljø- og statsansatteloven i del 3. I del 4 vil jeg analysere rettspraksis, for å klarlegge hvor terskelen ligger her. Avslutningsvis, i del 5, vil jeg drøfte andre hensyn som kan vektlegges i vurderingen, før jeg kommer med en oppsummering og avsluttende bemerkninger i del 6

¹² Lov 4. mars 1983 nr. 3 om tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) [opphevet].

¹³ Fanebust (2017) s. 70.

¹⁴ Blandhol, Tøssebro og Skotheim (2015) s. 329

¹⁵ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett (menneskerettsloven).

¹⁶ Menneskerettsloven § 2.

2 Begrepsavklaringer

2.1 Arbeidstaker, arbeidsgiver og straffbare handlinger

Begrepet «arbeidstaker» defineres som «*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*», jfr. legaldefinisjonen i aml. § 1-8 (1). Videre følger det av samme bestemmelse at med «arbeidsgiver» menes «*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*», jfr. aml. § 1-8 (2).

Lovens definisjon er en videreføring av § 3 i arbeidsmiljøloven av 1977.¹⁷ Det vil si at tidligere forarbeider og rettspraksis vil være relevant i avdekking av begrepet også i dag. Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 at det ikke er de formelle forholdene som er avgjørende ved vurderingen, men at det må foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering av de reelle omstendighetene i avtaleforholdet. Her er særlig arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiver og arbeidsgivers styringsrett i arbeidsforholdet beskrevet som særtrekk ved arbeidsavtalen.¹⁸

Hva som menes med «straffbare handlinger» i denne avhandlingen, er alle handlinger som etter straffeloven er forbudt etter lov og underkastet straff.¹⁹ Dette gjelder både aktive handlinger og unnlater. Ordlyden «*alle straffbare handlinger*» i strl. § 1 viser til at straffeloven gjelder også alle regler i spesiallovgivningen som forbyr visse handlinger under trussel om straff.²⁰

¹⁷ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø [opphevet].

¹⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

¹⁹ Strl. § 1.

²⁰ Se for eksempel Lov 18. juni nr. 4 om vegtrafikk.

2.2 Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt

2.2.1 Arbeidsgivers styringsrett

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidsgiver har rett til å styre arbeidsplassen i henhold til det som anses hensiktsmessig. Arbeidsavtalen danner rammene for underordningsforholdet, hvor arbeidstaker underkaster seg arbeidsgivers styringsrett.

Arbeidsgivers styringsrett beskrives gjerne som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.²¹ Rt-2000-1602 (Nøkk) er sentral for vurderingen av hvor langt styringsretten strekker seg. Det fremgår av dommen at selv om arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, må det skje innenfor rammen av de inngåtte arbeidsforholdene.

Evju har på sin side definert styringsretten noe videre. Han uttaler at *«arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten.»*²² Arbeidsgiver må likevel holde seg innenfor de rammene som arbeidsavtalen, loven og tariffavtalen oppstiller. Styringsretten har i kraft av dette blitt betegnet av Høyesterett som en *«restkompetanse»*.²³

Arbeidsavtalen er typisk sett ikke bygget på likeverdige forhold. Arbeidsgiver er den sterke part som tilbyder av arbeidet, imens arbeidstaker er den svake part som er avhengig av å selge sin arbeidskraft for å tjene til livets opphold. Maktposisjonen arbeidsgiver står i tilsier likevel at det kreves begrensninger i maktutøvelsen. Det følger av arbeidsmiljøloven en rekke begrensninger i styringsretten, herunder oppsigelsesreglene. Dersom arbeidsgiver stod fritt til å si opp hvem som helst på hvilket som helst grunnlag, ville arbeidslivet fremstå som svært usikkert og uforutsigbart. Dette ville vært lite heldig, og er noe lovgiver har forsøkt å avhjelpe ved arbeidsmiljølovens regler.

Ved oppsigelse gjelder et saklighetskrav.²⁴ Det er diskutert om det også gjelder en slik alminnelig saklighetsnorm knyttet til alle arbeidsgivers beslutninger knyttet til styringsretten.

²¹ Se bl.a. Rt-2000-1602.

²² Evju (2003) s. 3

²³ Rt-2000-418.

²⁴ Aml. § 15-7.

Dette er tema i Rt-200-418 (Kårstø). Saken gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden startet og sluttet for to grupper ansatte på et anlegg. Høyesterett kom til at arbeidsgiver i kraft av styringsretten har krav på å bestemme fremmøtested for hvor arbeidstaker skal stå til disposisjon, men at en slik beslutning må bygge på allmenne saklighetsnormer.

Høyesterett siterte i avgjørelsen det sentrale utsnittet fra Nøkk-dommen som er fulgt opp i en rekke senere avgjørelser: *«ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelsene, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»*²⁵ Det tilføyes av Høyesterett etter siteringen at *«styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»* Denne uttalelsen tilsier at enhver styringsrettsbeslutning kan prøves i henhold til samme prinsipp som saklighetsnormen etter aml. § 15-7. Det vil si at alle avgjørelser fattet av arbeidsgiver må basere seg på et saklig grunnlag. Dette harmoniserer godt med lovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold.²⁶

Styringsretten strekker seg altså langt, noe som er viktig for at arbeidsgiver skal kunne drive arbeidsplassen på en forsvarlig måte. Likevel begrenses den med hensyn til arbeidstaker, slik at enhver beslutning fattet av arbeidsgiver må basere seg på et forsvarlig og saklig grunnlag.

2.2.2 Lojalitetsplikt

Et arbeidsforhold består av en rekke skrevne og uskrevne plikter i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Utgangspunktet for arbeidsforholdet er likevel arbeidsplikten og lønnsplikten som setter rammene for arbeidsforholdet. Imidlertid er det et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp at partene i et kontraktsforhold er pliktig til å oppføre seg lojalt overfor hverandre. Et arbeidsforhold er et kontraktsforhold som krever særlig tillit, noe som gir lojalitetsplikten en ekstra betydning.

Kjernen i lojalitetsplikten er at arbeidstaker fremmer virksomhetens formål gjennom innsats og prestasjon, men samtidig gjennom å avstå fra visse handlinger som kan oppfattes skadelige

²⁵ Rt-2000-1602 s. 1609.

²⁶ Aml. § 1-1.

for virksomheten. På den måten kan man si at lojalitetsplikten bidrar til å realisere formålet med ansettelsen.²⁷ Lojalitetsplikten fremgår sjelden av avtalen, men kan anses som en forutsetning for den.²⁸ Videre har Høyesterett alltid godtatt at det eksisterer en ulovfestet lojalitetsplikt.²⁹

I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker aktive handlinger og unnlatelser. Dette kan også kalles arbeidstakers lydighetsplikt.³⁰ Dersom arbeidstaker bryter denne plikten kan det ses på som ordrenekt og dermed føre til opphør av arbeidsforholdet. Lojalitetsplikt kan anses å være overordnet lydighetsplikten, og ordrenekt kan også være et brudd på denne.³¹ Brudd på lojalitetsplikten har dermed evnen til å svekke arbeidsgivers tillit. Det vil si at et brudd på lydighetsplikten eller lojalitetsplikten, både kan resultere i et pliktbrudd, men også i et tillitsbrudd som resultat av pliktbruddet. Dette vil særlig være viktig i fremstillingen videre.

Grovt pliktbrudd er definert som en avskjedsgrunn i aml. § 15-14 (1), og det er klart at mindre grove tilfeller av pliktbrudd også kan gi saklig grunn for oppsigelse etter aml § 15-7 (1). Brudd på lojalitetsplikten kan dermed få store konsekvenser. Misbruk eller tap av tillit vil kunne gjøre bagatellmessige forhold til avskjeds- eller oppsigelsesgrunn.³²

Brudd på lojalitetsplikten kan skje i form av ytringer, arbeid for konkurrerende virksomheter eller straffbare handlinger. Det er det sistnevnte som vil behandles i denne oppgaven.

2.3 Arbeidstid og arbeidsfri

Arbeidsavtalen er utgangspunktet og setter rammene for hva som anses for arbeidstid og ikke. Loven supplerer arbeidsavtalen, og arbeidstid og arbeidsfri er legaldefinert i aml. §10-1. Med arbeidstid menes «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver», jfr. § 10-1 (1). Med arbeidsfri menes «den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver», jfr. § 10-1 (2). Dette er i samsvar med arbeidstidsdirektivets art. 2.1 og 2.2³³, og med tidligere rett

²⁷ Fougner (2019) s. 860

²⁸ Fougner 2019 s. 861

²⁹ Se blant annet Rt-1990-607, Rt-1993-300 og Rt-1996-1401.

³⁰ Storeng m.fl. (2020) s. 538.

³¹ Storeng m.fl. 2020 s. 538.

³² Se for eksempel Rt-1992-1023.

³³ Arbeidstidsdirektivet artikkel 2.1 og 2.2

etter aml. (1977) § 46 nr. 1. Der det i denne oppgaven henvises til arbeidstakers fritid, det vil si den tiden arbeidstaker ikke er på jobb, menes det lovens legaldefinisjon om arbeidsfri.

Lovens ordlyd er nokså klar på hvordan en skal skille arbeidstid fra arbeidsfri. Det knytter seg til om du står til disposisjon for arbeidsgiver eller ikke. Likevel er ikke loven klar på hva som menes med at man står til disposisjon for arbeidsgiver.

Forarbeidene gir en nærmere beskrivelse av hva som kan anses som å stå til disposisjon. Det påpekes at reise til og fra arbeidet som utgangspunkt vil falle utenfor definisjonen.³⁴ Her henvises det også til Kårstø-dommen hvor det ble lagt til grunn at lovens uttrykk må forstås slik «*at det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen.*»³⁵ Spørsmålet i denne dommen var om transporttiden, nærmere bestemt tiden det tok arbeiderne å komme seg fra ytterporten til fremmøtestedet på anlegget, skulle regnes som arbeidstid i lovens forstand. Høyesterett kom til at transporttiden ikke kunne regnes som arbeidstid, da arbeidstakerne normalt ikke kunne sies å stå til arbeidsgivers disposisjon i henhold til arbeidsavtalen i dette tidsrommet.

EFTA-domstolen avga 27. november 2017 en rådgivende uttalelse om grensen mellom arbeidstid og fritid for arbeidstakere som pålegges å møte utenfor sitt vanlige arbeidssted.³⁶ Saken gjaldt en politimann som mente at tiden han brukte på å reise mellom hjemstedet og oppmøtested ved spesielle utrykningsoppdrag utenfor vanlig arbeidssted, var å regne som arbeidstid. Domstolen kom til at polititjenestemannens aktuelle reisetid var å anse som arbeidstid. Dette begrunnet de med at han måtte følge arbeidsgivers instruksjoner under reise og at arbeidsgiver fritt kunne endre, legge til eller avlyse oppdragene han var på reise for å utføre. Retten bemerket også at det ikke foreligger noe minstekrav til hvor belastende et arbeid må være for at man skal anses å være i arbeid.

Det vi kan utlede fra disse to dommene er at det avgjørende er om arbeidsgiver har en reell mulighet til å påvirke arbeidstakers oppgaver i det aktuelle tidsrommet det er snakk om. I Kårstø-dommen hadde ikke arbeidsgiver en reell mulighet til å pålegge arbeidstaker oppgaver på vei til anlegget, mens i avgjørelsen fra EFTA-domstolen hadde arbeidsgiver adgang til å pålegge og endre oppgaver på reiseveien.

³⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315.

³⁵ Rt-2001-418 s. 425.

³⁶ Sak E-19/16, *Thue og Politiets Fellesforbund mot Norge*.

Hva gjelder arbeidsfri, så er det den tiden arbeidstakeren har til egen disposisjon, og som skal være uberørt av arbeidsgiver. Det fremgår av juridisk teori at det at arbeidstakeren er undergitt enkelte fritidsbegrensninger som for eksempel bestemmelser om pliktmessig avhold, ikke alene er nok til at perioden regnes som arbeidstid.³⁷ Dette samsvarer godt med dommene ovenfor, da pliktmessig avhold må ses på som utslag av sikkerhetshensyn, og arbeidsgiver har ikke av den grunn anledning til å pålegge eller endre arbeidstakerens oppgaver.

Koronapandemien har åpnet opp for større fleksibilitet i arbeidslivet enn tidligere. Det er grunn til å tro at den økte bruken av hjemmekontor også videreføres etter pandemien. Hjemmekontor innebærer at arbeidsgivers styringsrett blir utvidet til også å gjelde forhold i det private hjem innenfor arbeidstiden. For mange arbeidstakere vil økt fleksibilitet være en fordel. Likevel er det en fare for at skillet mellom fritid og arbeidstid viskes ut når den ansatte jobber hjemmefra. Dette kan innebære at det blir vanskeligere for arbeidstaker å forstå sine rettigheter og plikter. Det bør derfor stilles strenge krav til at arbeidsavtalen er klar på området, slik at hva som er arbeidstid er forutberegnelig for arbeidstakeren, selv innenfor husets fire vegger. Dette kan få betydning i vurderingen av oppsigelse eller avskjed begrunnet i arbeidstakers handlinger.

2.3.1 Retten til privatliv: Grunnloven § 102 og EMK. artikkel 8

Som presentert ovenfor skal fritiden som utgangspunkt være uberørt av arbeidsgiver. Likevel har vi sett at arbeidstakers lojalitetsplikt kan strekke seg utover arbeidstiden. Retten til privatliv setter en ytterligere begrensning på arbeidsgivers adgang til å vektlegge arbeidstakers handlinger på fritiden.

Retten til privatliv er beskyttet gjennom Grunnloven § 102³⁸ og EMK art. 8. Både i Grunnloven og EMK følger det at de statlige styringsmaktene skal verne om retten til privatliv, og som et utgangspunkt heller ikke utøve inngrep i utøvelsen av denne rettigheten. Det vil si at arbeidsgiver også må respektere denne rettigheten og som hovedregel ikke kan gripe inn overfor handlinger utøvd på denne tiden. Avskjed eller oppsigelse begrunnet i

³⁷ Johansen og Stueland (2020) s. 340.

³⁸ Lov 17 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov.

forhold som har skjedd på arbeidstakers fritid kan dermed være i strid med både Grunnloven § 102 og EMK artikkel 8.

EMK art. 8 har enda ikke blitt behandlet i norsk rett i relasjon til opphør av arbeidsforhold. EMD har likevel i to forskjellige saker kommet til at oppsigelse begrunnet i straffbare handlinger på arbeidstaker fritid ikke var i strid med art. 8. Saken *Fernandez Martinez mot Spania*³⁹ gjaldt en katolsk prest som ble nektet å undervise i religion og etikk fordi han hadde brutt sitt sølibatløfte under en karanteneperiode. Her kom menneskerettighetsdomstolen til at denne nektelsen ikke var et konvensjonsbrudd. Dommen illustrerer utstrekningen av arbeidsgivers styringsrett. Da sølibatløftet var en forutsetning for arbeidet, slik arbeidsgiver hadde fastsatt, var det ikke en krenkelse av privatlivet å gå til opphør av arbeidsforholdet selv om handlingen skjedde på fritiden.

I *Pay mot Storbritannia*⁴⁰ ble en arbeidstaker sagt opp på bakgrunn av hans involvering i uønskede seksuelle aktiviteter utenfor arbeidstiden. Arbeidsgiver begrunnet oppsigelsen med at disse handlingene ikke var i tråd med hans jobb som tilsynsfører. Dette var spesielt fordi arbeidsoppgavene hans bestod av å hjelpe seksualforbrytere tilbake til samfunnet. I denne saken kom EMD også til at oppsigelsen ikke var en krenkelse av artikkel 8 og dermed ikke et konvensjonsbrudd. Denne avgjørelsen viser at der handlingen begått på fritiden anses alvorlig, slik som seksualforbrytelser, vil det ikke være en krenkelse av retten til privatliv å ta hensyn til handlingene ved opphørsvurderingen. Det kan her også vektlegges at den alvorlige handlingen hadde nær relasjon til arbeidet han utførte.

Fordi EMK art. 8 ikke har blitt behandlet i norsk rett i relasjon til opphør av arbeidsforhold, vil denne ikke gjennomgående behandles videre i avhandlingen. Det vil likevel være et hensyn som sees hen til i vurderingen.

³⁹ Dom 12. juni 2014 *Fernandez Martinez mot Spania*.

⁴⁰ Dom 16. september 2008 *Pay mot Storbritannia*.

3 Stillingsvern

3.1 Generelt om stillingsvern

Stillingsvernet i Norge kommer til uttrykk gjennom arbeidsmiljøloven. Det vises gjennom oppsigelsesreglene i aml. kapittel 15 og det kommer gjennomgående til uttrykk i loven gjennom formålet hjemlet i § 1-1. Det har siden arbeidervernloven av 1936 eksistert et lovfestet oppsigelsesvern, slik at en oppsigelse må være saklig begrunnet.⁴¹ Dette oppsigelsesvernet er nå hjemlet i arbeidsmiljøloven § 15-7.

Det er i loven stilt krav til at arbeidsgiver holder drøfting før oppsigelsen finner sted. Videre må oppsigelsen følge visse formkrav, og den må være saklig begrunnet.⁴² Bestemmelsene er eksempler på regler som begrenser arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse, og trygger arbeidstakers posisjon i arbeidslivet gjennom et sterkt stillingsvern. I tillegg til de generelle oppsigelsesreglene, fremgår det også øvrige regler knyttet til tilfeller der arbeidstaker befinner seg i en spesielt utsatt situasjon. Her kan det nevnes det skjerpede oppsigelsesvernet ved sykdom, svangerskap og militærtjeneste.⁴³ I disse tilfellene er det et krav at arbeidsgiver overveiende kan sannsynliggjøre at oppsigelsen er begrunnet i andre forhold enn henholdsvis sykdom, svangerskap og militærtjeneste. Det vi kan utlede fra dette stillingsvernet er at arbeidstakers stilling i stor grad er beskyttet mot opphør.

Det sentrale hensynet bak oppsigelsesreglene er svært viktig og bygger på to perspektiver.⁴⁴ Det første perspektivet, som kommer til uttrykk gjennom aml. § 1-1, er at arbeidet i seg selv fremstår avgjørende for menneskers utvikling og for et meningsfylt liv. Arbeidstaker skal ikke kunne fratras dette uten videre. Det andre perspektivet knytter seg til den økonomiske avhengigheten. En arbeidstaker er helt avhengig av å få utbetalt lønn for å sørge for sitt eget og de han forsørgerers livsopphold. Det skaper en ujevn maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er nettopp dette oppsigelsesreglene er ment å jevne ut.

3.2 Reglene om oppsigelse i aml. §15-7

⁴¹ Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern [opphevet].

⁴² §§ 15-1, 15-4 og 15-7.

⁴³ §§ 15-8 – 15-10.

⁴⁴ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 415.

Bestemmelsen i § 15-7 oppstiller et krav om at en oppsigelse må være saklig begrunnet i enten arbeidstaker, arbeidsgivers eller virksomhetens forhold.⁴⁵ Oppsigelsesvernet kan sies å være et direkte uttrykk for lovens formål, som blant annet er å sikre trygge ansettelsesforhold og bidra til et inkluderende arbeidsliv.⁴⁶ Da loven ikke er klar på hva som menes med «saklig», er vilkåret nærmere definert i forarbeidene.⁴⁷ Det følger av disse at saklighetskravet ikke er statisk og må følge samfunnsutviklingen. Det fremgår også at det kreves sterke grunner fra arbeidsgivers side for å si opp en arbeidstaker.

Rettspraksis følger også opp den strenge adgangen til oppsigelse. I Rt-2009-685 (Webredaktør) er det uttalt at «[t]erskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»⁴⁸ Der oppsigelsen er begrunnet i handlinger på fritiden er terskelen enda høyere. Høyesterett uttaler i samme avsnitt at «[v]ed oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav.» Dommen er gjennomgående vist til i senere avgjørelser hva gjelder fastleggelsen av terskelen for oppsigelse.⁴⁹

Det at terskelen for oppsigelse er høy, er naturlig med tanke på hvor inngripende en slik reaksjon er overfor arbeidstaker. Det at det stilles enda strengere krav til oppsigelse begrunnet i handlinger på fritiden er også forenlig med den allmenne rettsoppfatningen, da oppsigelse ikke fremstår så forutberegnelig for arbeidstaker i disse tilfellene.

Aml. § 15-7 bygger også på et prinsipp om individuell saklighet.⁵⁰ Det vil si at det ikke er tilstrekkelig at grunnen til oppsigelsen generelt sett er saklig. Saklighetsvurderingen må også knytte seg til den enkelte arbeidstaker som vurderes sagt opp. Dette åpner opp for en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering av oppsigelsens saklighet.⁵¹ I Webredaktør-dommen er det fastsatt hva som ligger i denne helhetsvurderingen, når det uttales at «[s]pørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.» Av dette kan det utledes at rimelighetsbetraktninger av arbeidstakers

⁴⁵ Aml. § 15-7 (1).

⁴⁶ Aml. § 1-1.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 72.

⁴⁸ Avsnitt 52.

⁴⁹ Se bl.a. Rt-2011-1674.

⁵⁰ Rt-1989-508 s. 514.

⁵¹ Rt-2009-685 avsnitt 52.

forhold som for eksempel alder, helse, familieforhold, utdanning og arbeidsmarkedet, skal tas hensyn til i oppsigelsesvurderingen.

Oppsigelse må altså – for å være rettmessig – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.⁵² Både arbeidstakers subjektive forhold og mulige skadevirkninger skal vektlegges. Vurderingen må videre som hovedregel bygge på den begrunnelse som er gitt for å bringe arbeidsforholdet til opphør og dermed forholdene slik de var på tidspunktet for avskjed eller oppsigelse. Dersom etterfølgende forhold skal vektlegges, bør de være av samme art.⁵³

Formålsbetraktninger har naturlig nok og en stor plass i saklighetsvurderingen.⁵⁴ Arbeidsmiljøloven er en vernelov og formålet bak etableringen av denne, må derfor hensyntas. Hovedformålet kan beskrives slik at arbeidstaker skal sikres trygghet i arbeidsforholdet, herunder økonomisk trygghet. Hensynet til karriere og sysselsetting, i tillegg til forutberegnelighet og likebehandling står også sentralt.

Det foreligger videre et generelt proporsjonalitetsprinsipp ved vurderingen av oppsigelse.⁵⁵ Det betyr at dersom arbeidsgiver ønsker å si opp en arbeidstaker, er han nødt til å undersøke om andre mindre inngripende reaksjoner, som for eksempel advarsel, kan anvendes i stedet.

Det er ikke et krav om at forholdene som kan berettige oppsigelse er så alvorlige at det må nærme seg reglene om avskjed.⁵⁶ I tilfellene hvor forhold er så alvorlig at det kan tale om «*grovt pliktbrudd*» bør arbeidsgiver anvende avskjedsreglene, jfr. § 15-14. Dersom oppsigelsen av en arbeidstaker anses usaklig, kan arbeidstaker kreve erstatning⁵⁷ og kreve å få stå i stillingen under søksmålet.⁵⁸

⁵² Rt-2005-518 avsnitt 40 og 41.

⁵³ Rt-2005-518 avsnitt 41 og 42.

⁵⁴ Se bl.a. Rt-2009-685.

⁵⁵ Rt-2011-1674.

⁵⁶ Rt-1963-1013 s. 1018.

⁵⁷ Aml. § 15-12.

⁵⁸ Aml. § 15-11.

3.2.1 Oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold

Forhold på arbeidstakers side er forhold som arbeidstaker selv kan kontrollere eller påvirke. Oppsigelse på dette grunnlaget vil normalt kunne bygge på mislighold av arbeidsavtalen eller andre pliktbrudd, blant annet handlinger i strid med den grunnleggende lojalitetsplikten. Typisk kan dette dreie seg om arbeidsprestasjoner, holdninger, oppførsel og lignende.

Det er gjennom rettspraksis fastsatt at arbeidstakers forhold må vurderes i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden og hva virksomhetens interesser tilsier.⁵⁹ Det kan nevnes at i denne saken kom Høyesterett til at oppsigelsen var saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Grunnlaget var her at arbeidstaker over en lang periode hadde opptrådt grovt krenkende overfor andre kolleger og overordnende, hadde omtalt kollegaer på en illojal måte og manglet samarbeidsevner.

Oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold kan av den grunn deles i to grunnleggende krav. Det første er at forholdet som oppsigelsen begrunnes i må kunne føres tilbake til arbeidstakeren. Det andre kravet er at det aktuelle forholdet må få betydning for virksomheten. Det vil si at det må kunne påføre virksomheten ulemper, skader eller tap.⁶⁰

Som nevnt tidligere er utgangspunktet i norsk rett at arbeidstaker har full rådighet over sin fritid⁶¹, og det stilles særlig strenge krav til at et arbeidsforhold bringes til opphør begrunnet i hendelser som finner sted utenfor arbeidstid. Det følger og av Fanebust at *«forhold utenfor tjenesten vil dermed kunne være relevante ved vurderingen av om arbeidstaker fortsatt er skikket for sin stilling i bedriften, forutsatt at forholdet har hatt betydning for bedriften.»*⁶²

Hva som vil være av betydning for bedriften vil bero på en helhetsvurdering. For visse stillinger er formelle krav som vandel, autorisasjon og førerkort nødvendig for utførelsen av arbeidet. Andre jobber kan i kraft av sin stilling ha et større samfunnsansvar. Det kan være i form av eksempelvis lederskap eller forvaltning av samfunnets goder, som igjen kan bli utslagsgivende for et særlig tillitskrav.

⁵⁹ Rt-2001-1362 s. 137).

⁶⁰ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 418.

⁶¹ Se blant annet Rt-1959-900.

⁶² Fanebust (2017) s. 275-276

3.3 Reglene om avskjed i aml. § 15-14

Arbeidsgivers adgang til å avskjedige arbeidstaker er regulert i aml. §15-14. Det fremgår av bestemmelsen at arbeidsgiver kun kan avskjedige arbeidstaker dersom denne har gjort seg skyldig i «*grovt pliktbrudd*» eller «*annet vesentlig mislighold av avtalen*». Ordlyden stiller altså opp en svært høy terskel som tilsier at bare sterkt kritikkverdige forhold fra arbeidstakerens side aksepteres som avskjedsgrunn. Avskjed er en svært inngrepene reaksjon der arbeidsforholdet opphører på dagen. Øyeblikkelig heving vil dermed ramme arbeidstaker særlig hardt. Ordlydens strenge terskel samsvarer dermed godt med lovens verneformål.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 bekrefter også alvorligheten av avskjed som sanksjon. Der heter det at «*avskjed på 'dagen' er en alvorlig reaksjon som setter den det rammer i en vanskelig situasjon*». ⁶³ Dette tilsier at ved bedømmelse av om en avskjed er i samsvar med loven, har arbeidstakers skadevirkninger en sentral plass.

Av Rt-2005-518 følger det at avskjed i stor grad kan basere seg på det samme grunnlaget som oppsigelse. Forskjellen er at det kreves et grovere forhold for avskjed enn for oppsigelse. I dommen uttrykkes det i avsnitt 61 at «*Det skal mindre til for å akseptere opphør av arbeidsforholdet ved oppsigelse enn ved avskjed. Men vurderingen blir, i hvert fall slik forholdene her ligger an, i det alt vesentlige sammenfallende med den jeg har foretatt i forhold til spørsmålet om avskjedens rettmessighet.*» Det vil si at det kan kreves «*mer av det samme*» forholdet som kan begrunne en oppsigelse for å begrunne en avskjed.

Grensedragningen til oppsigelse er spesielt viktig ved vurderingen av avskjed. Der arbeidsgiver har adgang til å anvende oppsigelse i stedet for avskjed, skal dette gjøres. Dette med tanke på at oppsigelse er mindre inngrepene, og det styrkede vernet som følger oppsigelse ⁶⁴. Dersom arbeidsgiverens interesser er tilstrekkelig tilgodesett ved en oppsigelse, skal ikke avskjed anvendes. ⁶⁵

Ordlydstolkningen er også diskutert i juridisk teori. Johansen og Stueland er av den oppfatning at det gjennomgående er et vilkår at arbeidstakeren har opptrådt kritikkverdig. ⁶⁶ Fougner mfl. (2018) er av motsatt oppfatning. Her uttales det på side 971 at «*[l]ovens uttrykk*

⁶³ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 28.

⁶⁴ Johansen og Stueland (2020) s. 980.

⁶⁵ Rt-1992-1023.

⁶⁶ Johansen og Stueland (2020) s. 975

'har gjort seg skyldig i' neppe innebærer noe krav om at forholdet skal være subjektivt klanderverdig. Det objektive forhold er i prinsippet nok, og det kreves verken uaktsomhet eller forsett.»

Jakhelln m.fl. (2017) uttaler at ved vurderingen av om en avskjedsgrunn foreligger, *“må arbeidstakers subjektive forhold tillegges meget stor vekt”*. Det uttales også at det likevel *“må tas hensyn til den fare som har oppstått eller den skade som er forvoldt, tilliten innad og utad, den type arbeid som skal utføres, forholdet til øvrige ansatte osv.”*⁶⁷

Det synes gjennomgående i praksis at domstolene i de fleste tvister har forholdt seg til om avskjed fra arbeidsgiverens side har vært berettiget, begrunnet i at arbeidstakers forhold har vært klanderverdig.⁶⁸ Ved en så inngripende reaksjon slik som avskjed er, er vanskelig å forestille seg at det skal oppstilles en objektiv avskjedsnorm slik Fougner foreslår. Dette må ses i sammenheng med lovens formål om trygge ansettelsesforhold og arbeidstakers krav på forutberegnelighet i arbeidsforhold. Videre tilsier også Høyesteretts krav om at en avskjed må være rimelig, at avskjed ikke gis til en som ikke har opptrådd klanderverdig. Av den grunn kan det neppe tenkes en annen forståelse av ordlyden *«skyldig»* enn at subjektive forhold får betydning.

Rimelighetshensyn har i senere tid fått en plass i vurderingen ved avskjedssaker. Slik var det ikke før det først ble introdusert i Rt-1988-1188. Dommen er senere sitert i en rekke nyere avskjedssaker. Se blant annet Rt-2005-518 som illustrasjon. Her uttales det at en avskjed må etter en bred helhetsvurdering med hensyn til arbeidsgivers og arbeidstakers forhold, ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon. Vurderingen av avskjedssaker i dag kontra tidligere kan langt på vei sies å nærme seg saklighetsvurderingen og avveiningsmåten ved oppsigelse, der man setter arbeidstakerens og virksomhetens behov opp mot hverandre.⁶⁹

Det betyr at også i tilfellene der en avskjedigelse er begrunnet i arbeidstakers straffbare handlinger på fritiden, må det foretas en bred helhetsvurdering hvor flere momenter som klanderverdighet, rimelighet og forholdsmessighet kan få betydning.

⁶⁷ S. 1257

⁶⁸ Se for eksempel Rt-1988-664 og LH-2006-144092.

⁶⁹ Fougner (2015) s. 151

3.4 Stillingsvernet i statsansatteloven

Hovedregelen er at arbeidsmiljøloven gjelder for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jfr. aml. § 1-2 (1). Det vil si at også offentlige ansatte omfattes av arbeidsmiljølovens regler. Dette støttes av forarbeidene hvor det fremgår at «*offentlige tjenestemenn ikke skal ha dårligere [oppsigelses]vern enn andre arbeidstakere som dekkes av arbeidsmiljøloven.*»⁷⁰ Likevel stiller oppsigelsesvernet for statstjenestemenn seg annerledes på en rekke punkter, og av den grunn er det gjort unntak for stillingsvernsreglene for denne gruppen ansatte, jfr. aml. § 1-2 tredje ledd. Hensynet og formålet bak arbeidsmiljøloven bør imidlertid gjennomgående anvendes også ved vurdering av statsansatteloven for å etterstrebe et likeverdig vern med alminnelige arbeidstakere.

Oppsigelse

Den tidligere tjenestemannsloven inneholdt et gradert oppsigelsesvern som baserte seg på vedkommendes tjenestetid. Etter inntredelse av statsansatteloven i 2005 er vilkårene for oppsigelse de samme uavhengig av ansettelsestiden.⁷¹ Statsansatteloven §20 som omhandler oppsigelse begrunnet i den ansattes forhold er en videreføring av tjenestemannsloven § 10, med unntak av første ledd bokstav d som er tilført ved ny lov. Det fremgår av det nye tilskuddet en adgang til å si opp en ansatt når vedkommende «*gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.*»⁷²

Det følger av statsansatteloven § 20 (1) at arbeidsgiver «*kan*» gå til oppsigelse dersom en av bokstavene a-d er oppfylt. Ordlyden “kan” peker på at arbeidsgiver har en rett, men ikke en plikt til å gå til oppsigelse dersom vilkårene i bestemmelsen er oppfylt. Det er særlig oppsigelse begrunnet i § 20 (1) bokstav b og d som gjør seg gjeldende ved straffbare handlinger begått på fritiden.

Det følger av § 20 (1) bokstav b at en statsansatt kan sies opp når vedkommende «*ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen*». Det følger av en naturlig språklig forståelse av ordlyden at både reelle og formelle kvalifikasjoner omfattes. I forarbeidene defineres ordlyden nærmere ved at «*kvalifikasjoner*» også omfatter personlige

⁷⁰ Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 16.

⁷¹ Prop.94 L (2016-2017) s. 211.

⁷² Statsansatteloven § 20 (1) bokstav d.

egenskaper, som for eksempel lederegenskaper.⁷³ I denne fremstillingen kan et eksempel på mangel på «*kvalifikasjon*» være tap av førerkort.

Det fremgår av § 20 (1) bokstav d at en statsansatt også kan sies opp når vedkommende «*gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.*» Bestemmelsen er ny i statsansatteloven. En naturlig språklig forståelse av ordlyden tilsier at alle former for gjentakende brudd på tjenesteplikter omfattes, som for eksempel utilbørlig opptreden, mangelfulle samarbeidsevner eller illojalitet. Bestemmelsen etter bokstav d skiller seg særlig fra bokstav b på det punktet at oppsigelse etter denne bokstaven krever at det foreligger subjektiv skyld hos arbeidstaker.⁷⁴

Avskjed

Adgangen til å avskjedige en arbeidstaker er hjemlet i statsansatteloven § 26. Reglene om avskjed er i stor grad en videreføring av avskjedbestemmelsen i tidligere tjenestemannslov.⁷⁵ Listen av avskjedsgrunner i statsansatteloven § 26 bokstav a-d er uttømmende. Bokstav a-c regulerer atferd og handlinger i tjenesten, men bokstav d gjelder atferd og handlinger både i og utenfor tjenesten. Det er kun bokstav d som behandles under dette punktet.

Bokstav d lyder «*ved utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdig til sin stilling eller bryter ned den aktelsen eller tilliten som er nødvendig for stillingen eller tjenesten.*» I statsansatteloven er det altså lovfestet at arbeidstaker kan avskjediges for «*utilbørlig adferd*» som skjer utenfor arbeidstiden. At atferden må resultere i tillitssvikt som er «*nødvendig for stillingen*» tilsier at det må gjøres en konkret vurdering for alle typer statsansatte. Som eksempel kan nevnes at smugling kan evne å svekke tilliten til for eksempel en tollere eller politimann, men ikke nødvendigvis andre statsansatte.

Det at handlinger utenfor tjenesten kan gi grunnlag for avskjed etter loven, er begrunnet med at visse typer handlinger er så klanderverdige at hensynet til den alminnelig rettsbevissthet og offentlige interesser tilsier at den statsansatte bør fjernes fra stillingen.⁷⁶ Terskelen for å

⁷³ Prop. 94 L (2016-2017) s. 212.

⁷⁴ Prop. 94 L (2016-2017) s. 212.

⁷⁵ Tjenestemannsloven § 15 [opphevet].

⁷⁶ Ingeborg Moen Borgerud og Agathe Løwenborg, Statsansatteloven. Lovkommentar, § 26. Avskjed av statsansatte, Juridika (kopiert 05. desember 2021).

anvende denne bestemmelsen er likevel svært høy og det vil vanligvis kreves mer når det utilbørlige atferden skjer utenfor tjenesten.⁷⁷

Det er Ansettelsesrådet som fatter vedtak om oppsigelse eller avskjed.⁷⁸ Vedtak om opphør av arbeidsforhold er i statsansatteloven et enkeltvedtak og dermed vil forvaltningslovens saksbehandlingsregler gjelde også her.⁷⁹

⁷⁷ HR-2017-2479-A.

⁷⁸ Statsansatteloven § 32.

⁷⁹ Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) kapittel 3.

4 Analyse av rettspraksis

4.1 Generelt

Den klare hovedregelen i norsk rett er at forhold knyttet til arbeidstakers fritid ikke angår arbeidsgiver. Som gjennomgått over er terskelen for oppsigelse høy. Terskelen er desto høyere i de tilfellene hvor arbeidsgiver anvender handlinger begått på arbeidstakers fritid som oppsigelsesgrunn. Dette synspunktet har sammenheng med at forhold på fritiden som utgangspunkt ligger utenfor den kontraktsrettslige rammen, arbeidsavtalen, som bestemmer forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Hva som er “*saklig grunn*” for oppsigelse etter aml. § 15-7 eller kan anses som “*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*” etter aml. §15-14 må som vist vurderes konkret. Dette gjelder også tilfellene der straffbare handlinger på fritiden begrunner oppsigelsen eller avskjeden. Tilfellene er ikke nevnt eksplisitt i verken lov eller forarbeider, og dermed blir det naturlig å se hen til rettspraksis for å avklare terskelen.

Et arbeidsforhold bygger på en gjensidig bebyrdende avtale. Det bygger ytterligere på et gjensidig tillits- og lojalitetsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsforholdet er helt avhengig av at interesser ivaretas og tilliten opprettholdes gjennom at partene opptrer lojalt overfor hverandre. Dersom arbeidstaker begår en straffbar handling på fritiden, evner dette å svekke tilliten arbeidsgiver har til arbeidstaker. I visse tilfeller kan tillitsbristen være så alvorlig at den medfører at arbeidsgiver velger å gå til oppsigelse eller avskjed. Selv de mer bagatellmessige forholdene kan gi grunnlag for oppsigelse eller også avskjed dersom det medfører misbruk eller tap av tillit. Se blant annet uttalelsen i LH-2006-144092 hvor det fremgår 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.*» Likevel kan manglende tillit bare være saklig oppsigelsesgrunn dersom det foreligger grunnlag for tillitssvikten.⁸⁰

Rettspraksis er ikke klar på hvilke handlinger på fritiden som spesifikt gjør seg gjeldende som oppsigelses- eller avskjedsgrunn. Det er nødvendig med en konkret og skjønnsmessig helthetsvurdering i disse tilfellene, så vel som i de øvrige opphørssakene. Det kan tenkes at

⁸⁰ HR-2011-2327-A avsnitt 57.

noen arbeidsplasser har ytterligere krav til tillit gjennom for eksempel vandelsattest og arbeidsreglement.

Det er likevel gjennom rettspraksis oppstilt en rekke momenter i vurderingen av om straffbare handlinger på fritiden kan anvendes som oppsigelses- eller avskjedsgrunn. Momenter som handlingens alvorlighet og grad av tillit stillingen krever er gjengangere i avgjørelsene på dette området.⁸¹ Noen stillinger krever ekstra tillit, som for eksempel stillinger der man jobber med barn, sikkerhet o.l. I disse tilfellene vil terskelen kunne tenkes høyere enn for stillinger som krever mindre tillit.⁸²

Sammenhengen mellom stillingen og den straffbare handlingen som utføres er også et moment som spiller inn i vurderingen.⁸³ Det kan tenkes at visse straffbare handlinger går mer ut over en type stilling enn en annen. Et eksempel på dette kan bl.a. være et trafikklovbrudd begått av en bussjåfør. Det er naturlig å anta at et slikt lovbrudd vil påvirke hans stilling som bussjåfør i større grad enn hva et tyveri ville gjort.

I tillegg til dette har Høyesterett praktisert en interesseavveining av arbeidstakers påvirkning av oppsigelsen/avskjeden mot arbeidsgivers behov for den, en såkalt rimelighetsvurdering.⁸⁴ Momenter som har blitt vektlagt er blant annet arbeidstakers alder, familieforhold, helse og arbeidsmarkedet.

Samlet sett må betydningen av handlingen ses opp mot tilliten stillingen krever. Lojalitetskravet vil være strengere jo høyere posisjon arbeidstaker har i bedriften,⁸⁵ og det stilles strengere krav til ledere.⁸⁶ I vurderingen om det er mulig at tilliten til arbeidstaker kan bygges opp igjen, vil det være av stor betydning hvordan arbeidstakeren selv stiller seg til misligholdet.⁸⁷ Dersom arbeidstaker fullt ut tar ansvar for handlingen vil det kunne tenkes å være lettere å bygge opp tilliten, og motsetningsvis vil tilliten kunne anses tapt ved at arbeidstaker forholder seg uærlig til handlinger.⁸⁸ Dersom handlingens fornærmede er andre

⁸¹ Rt-1988-664, Rt-2008-135 og LH-2012-9562.

⁸² LH-2006-144092.

⁸³ LH-2013-9562.

⁸⁴ Se for eksempel Rt-2005-518.

⁸⁵ LH-2000-548.

⁸⁶ Rt-1997-1128.

⁸⁷ Rt-2011-1674.

⁸⁸ LB-2019-143505.

ansatte på arbeidsplassen vil ikke kun tillitsbruddet være avgjørende for en eventuelt opphør av arbeidsavtalen, men også påvirkningen på arbeidsmiljøet.

Der den straffbare handlingen knytter seg til rusmisbruk, vil AKAN-retningslinjene kunne spille inn. Dersom arbeidsgiver har bundet seg til disse retningslinjene, vil terskelen for oppsigelse eller avskjed være høyere, da arbeidstaker kan ha krav på å gjennomføre et AKAN-opplegg før et opphør av arbeidsavtalen kan finne sted.

Dersom handlingen leder til varetektsfengsling eller soning, vil andre hensyn kunne gjøre seg gjeldende. Dette dreier seg om at fraværet, så vel som tillitsbruddet, vil være relevant i helhetsvurderingen.

Den videre vurderingen tar ikke sikte på en nærmere redegjørelse for grensedragningen mellom avskjed og oppsigelse. Som det er gjort rede for tidligere i avhandlingene er momentene som kan begrunne henholdsvis avskjed og oppsigelse sammenfallende. Problematikken har en underordnet betydning da arbeidsgiver kan påberope oppsigelse som en subsidiær anførsel for å avslutte arbeidsforholdet. Fremstillingen videre vil dermed ta en generell vurdering av momentene utledet gjennom rettspraksis uten å skille særlig mellom disse to opphørsmåtene.

4.2 Handlingens alvorlighetsgrad

Alvorlighetsgraden av den straffbare handlingen som er utført, kan i seg selv være et tungtveiende moment for at det kan foreligge tillitsbrudd. Alvorlighetsgraden kan sies å knytte seg til samfunnets oppfatning av alvorlighet. Dette kommer gjerne til uttrykk gjennom straffeloven og hvor høy strafferamme som er satt opp for overtredelsen av det aktuelle straffebedet.

Avgjørelsen i Rt-1988-664 (Håndverker) illustrerer vekten av alvorlighetsmomentet godt. Saken knyttet seg til avskjed etter tidligere tjenestemannslov § 15 første ledd bokstav b. Det følger av dommen at en håndverker ble avskjediget som følge av at han var tidligere dømt for voldtekt og måtte sone en dom på 1 år og 5 måneder. Håndverkeren jobbet for arbeidsgiver før voldtekten skjedde og ble suspendert under soningen. Da han ønsket å komme tilbake på jobb etter soningen ble han avskjediget. Høyesterett kom til at avskjedigelsen var lovlig. Lovbruddets alvorlige karakter medførte frykt og utrygghet for beboerne han var satt til å

jobbe hos, og av den grunn var den nødvendige tilliten som stillingen krevde brutt ned. Begrunnelsen knyttet seg til at en stor del av jobbens karakter var vedlikehold og oppussing av tjenesteboliger i et spredt område. Da offiserfamiliene var redde for å ha han i hus, kunne han ikke utføre den jobben han var satt til å gjøre.

I denne saken var både handlingens karakter alvorlig, men også den strafferettslige vurderingen av handlingen. Dommen illustrerer godt at i de tilfellene handlingens alvorlighetsgrad er så høy at den medfører frykt for arbeidstaker, og i den forbindelse tillitstap som følge av frykten, vil avskjedigelse være en berettiget reaksjonsform fra arbeidsgiver. I denne saken medførte også tillitstapet at arbeidstaker ikke kunne utføre det som var kjernen av hans arbeidsoppgaver og det kan vanskelig tenkes at det var mulig for arbeidsgiver å tilby han annet arbeid.

På den andre side viser Webredaktør-dommen at selv om handlingens karakter er alvorlig, for eksempel et seksuallovbrudd, kunne det ikke begrunne opphør av arbeidsavtalen alene. Her var det ikke like nærliggende at handlingen kunne medføre frykt på arbeidet, og dermed et tillitsbrudd. En forskjell fra Håndverker-dommen er at hans arbeidsplass var i folks hjem, imens i denne saken var arbeidsplassen på et kontor.

4.2.1 Delkonklusjon

Dommene illustrerer dermed at handlingens alvorlighetsgrad isolert sett, kan være et moment der tillitsbruddet er et resultat som medfører frykt. Det er nærliggende å tolke dommene slik at det ikke er av betydning hvem som opplever frykten. Både arbeidsgiver, kollegaer og tredjepersoner kan være ofre for redselen, men den må i seg selv ha medført skade eller ulempe for bedriften.

4.3 Stillinger som stiller særlig krav til tillit

Domstolene har lagt stor vekt på stillingens karakter. Dette gjelder særlig når stillingen er særlig betrodd og/eller det er nødvendig med stor grad av tillit fra samfunnet, arbeidsgiver og kundekrets. En naturlig tolkning er at det stilles lavere krav til handlingens alvorlighetsgrad der stillingen er særlig betrodd, for at det foreligger et tillitsbrudd.

Det særlige kravet til tillit kan komme til syne gjennom krav om vandel, reglement og autorisasjon, men også kun gjennom forventningene arbeidsgiver må kunne kreve for at arbeidstaker kan inneha visse type stillinger.

4.3.1 Vandel

Tollaspirant

Et illustrerende eksempel er Rt-2008-135 (Tollaspirant). Saken gjaldt oppsigelse av en tollaspirant på grunn av promillekjøring i prøvetiden, hjemlet i den opphevede tjenestemannsloven § 8. Vedkommende hadde en promille på 0.5 da han kjørte bilen, og forholdet lå i nedre sjikt av slike overtredelser. Likevel var det avgjørende for Høyesterett at forholdet ikke var overens med de særlige kravene til skikkethet som fulgte av stillingen. Det er i sammendraget fastsatt at «*oppsigelsesvedtaket bygget på de krav til vandel og vurderingsevne som det var vanlig å stille til tolltjenestemenn.*» Dommen viser at selv om promilleovertredelsen lå i nedre sjikt, var stillingens særlige krav til tillit avgjørende for at oppsigelsen var rettmessig. Det gjaldt både de kravene man setter til en tolltjenestemanns vurderingsevne, men også de vandelskravene som er nødvendige for en slik stilling. Den illustrerer også at Høyesterett valgte å ikke kun begrunne oppsigelsen i tap av vandel, men i en helhetsvurdering av tollaspirantens vurderingsevne. Dette tilsier at tap av vandel ikke nødvendigvis er nok til å begrunne oppsigelse.

Barnehage og skole

Det stilles også særlige krav til tillit for ansatte i barnehage og skole. Dette gjenspeiles særlig gjennom deres krav til vandelsattest.⁸⁹ I LH-2006-144092 (Assistent) gjaldt saken en assistent som ble dømt for seksuallovbrudd mot to elever på oppvekstsenteret han arbeidet på og dermed avskjediget. Selv om utgangspunktet er at personer som er domfelte for seksuallovbrudd ikke kan tilsettes i grunnskolen,⁹⁰ eksisterer det ikke hjemmel i opplæringsloven for å avslutte arbeidsforhold på bakgrunn av slike lovbrudd. Det måtte derfor i denne saken ses hen til arbeidsmiljølovens opphørsregler. Det var avgjørende for flertallet i lagmannsretten at domfellelsen for seksuallovbruddene ville hindre nyansettelse i skolen.

⁸⁹ Lov 17. juni 2005 nr. 64 om barnehager § 19 og Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa §10-9

Videre ble det lagt særlig vekt på de strenge krav til tillit arbeidstakere som jobber med barn har, og der denne tilliten hadde blitt tapt etter assistentens lovbrudd. Mindretallet mente at det var tilstrekkelig at arbeidsforholdet opphørte med en oppsigelse.

Assistent-dommen illustrerer at det ikke er nok at vandelsattesten foreligger ved arbeidsforholdets begynnelse, men den må foreligge under hele arbeidsforholdet. Flertallets avgjørelse viser også at der både alvorlighetsgraden av den straffbare handlingen og stillingens krav til tillit er høy, vil avskjedigelse være aktuelt. Det kan stilles spørsmål ved mindretallets vurdering knyttet til at oppsigelse var tilstrekkelig. Dette særlig da det i praksis betyr at en domfelt seksualforbryter kan jobbe i oppsigelsestiden på det oppvekstsenteret hvor de fornærmede barna i saken holdt til.

Lignende utfall ble det i LG-2016-1637 (Rektor) hvor en rektor ble avskjediget som følge av besittelse av barnepornografi. Selv om en rektor ikke i like stor grad er i daglig kontakt med enkeltelever slik assistenten i dommen overfor var, kom lagmannsrettens flertall til at det var tale om forhold som var uforenlige med arbeidstakerens stilling som rektor ved en barneskole og opprettholdt avskjedigelsen. Mindretallet mente at opphøret måtte skje gjennom en oppsigelse, men dette var kun begrunnet i tidsforløpet.

Dommen beskriver godt at i alle tilfeller hvor en jobber med barn, stilles det strengere krav til tillit. Dette henger sammen med den tryggheten barn skal ha i opplæringssituasjoner. Selv om rektoren hadde mer overordnet ansvar for skolen, hadde han adgang til kontakt med barna og var i tillegg skolens representant utad. Her vil også stillingens element av «lederskap» kunne hatt betydning for at avskjeden var lovlig, se nærmere om dette i punkt. 4.3.4.

En sak som ikke gjaldt seksuallovbrudd, men som også illustrerer terskelen godt for de tilfellene man jobber med barn, er RG-1996-454 (Adjunkt). Saken gjaldt en oppsigelse av en adjunkt på bakgrunn av at han hadde produsert, solgt og skjenket hetvin til mindreårige jenter på fritiden. Handlingene resulterte i at han ble straffedømt for forholdene. Lagmannsretten kom til at oppsigelse var gyldig, og bemerket og at avskjed kunne ha vært aktuelt i denne saken. De begrunnet det særlig i at arbeidstakeren hadde sviktet på et område hvor det var viktig at skolen og lærerne hadde klare holdninger. Retten bemerket det store problemet med alkohol- og rusmisbruk blant unge og at lærere er ment å beskytte denne gruppen, og skulle både i ord og handling ta avstand fra enhver uetisk og ulovlig praksis på området.

En tolkning av vandelsattesters formål er at de er ment for å utestenge folk fra jobber, verv eller oppgaver som de på bakgrunn av tidligere kriminell opptreden, ikke er egnet til. Som vist i tolkningen av rettspraksis over, har domstolene lagt avgjørende vekt på de tilfellene hvor arbeidstaker ikke ville kvalifisert til ny vandelsattest. Dette er ikke kun begrunnet i den spesifikke attesten, men hensynene bak hva de er ment å beskytte og hva det sier om arbeidstaker at denne ikke kan utstedes på nytt. Av dette kan det derfor konkluderes med at der arbeidstaker ikke kvalifiserer for ny vandelsattest, vil oppsigelse eller avskjed kunne være rettmessig.

4.3.2 Autorisasjon

Autorisasjon er en forutsetning for mange jobber i helsevesenet.⁹¹ I TKISA-2018-88065 ble en hjelpepleier oppsagt etter hun hadde benyttet sin stilling i en trusselsepisode mot politiet. Arbeidstakeren innehadde autorisasjon for sin stilling og arbeidsgiver anførte at hennes handlinger var uforenlig med stillingen som hjelpepleier der hun hadde direkte kontakt med sårbare pasienter. Statens Helsetilsyn valgte å ikke frata arbeidstakeren autorisasjonen som følge av hendelsen, men ga hjelpepleieren en advarsel. Tingretten la her avgjørende vekt i helhetsvurderingen på at Statens Helsetilsyn ikke mente at arbeidstaker var uskikket til stillingen og autorisasjonen var dermed i behold. Oppsigelsen ble dermed kjent ugyldig og arbeidstaker hadde krav på oppreisning.

Dommen illustrerer at der autorisasjon er nødvendig for en stilling og denne ikke blir fratatt av Statens Helsetilsyn, vil det vanskelig kunne rettferdiggjøres at arbeidsforholdet bringes til opphør. Motsetningsvis vil det være naturlig å tolke dommen dithen at dersom Statens Helsetilsyn hadde fratatt hjelpepleieren autorisasjonen, ville tingretten kunne ha kommet til motsatt konklusjon. Selv om dette er en dom fra tingretten med lav rettskildevikt, vil det i noen grad kunne sammenlignes med vandelskravene i vurderingen over. Det er et naturlig resonnement at i en situasjon der autorisasjonen eller vandelsattesten faller bort, vil således arbeidsgivers tillit til arbeidstaker også det.

⁹¹ Lov 02. juli nr. 64 om helsepersonell m.v. § 48.

4.3.3 Helsegodkjenning

Noen arbeidsplasser har krav om helsegodkjenning som kan innebære særlige krav knyttet til sykdom, syn, hørsel og bruk av rusmidler.

I TOSLO-2016-94182 ble en arbeidstaker oppsagt på bakgrunn av ulegitimert fravær og manipulasjon av en urinprøve i forbindelse med rustesting, i tillegg til at hun testet positivt for narkotika ved test nummer to. Arbeidstakerens stilling i Sporveien krevde helsegodkjenning etter helsekravforskriften⁹² § 13 hvor det fremgår at det ikke skal foreligge bruk av narkotika. Tingretten kom til at det måtte gjelde både i arbeidstid og på fritiden, og med bakgrunn i dette at oppsigelsen bygget på saklig grunnlag. Det synes klart arbeidstakere som jobber med trafiksikkerhet ikke kan ruse seg på jobb. Dette er som vist forskriftsfestet og gir kravet til edruelighet ekstra vekt. Det er likevel nærliggende å tolke avgjørelsen dithen at dersom arbeidstaker ruser seg på fritiden vil det evne å gjøre arbeidsgiver usikker på om dette også kan foregå på arbeidsplassen. Dette gjelder også for yrkesgrupper som ikke er bundet av helsekravforskriften. Den nødvendige tilliten arbeidsgiver må ha til arbeidstakere som jobber med allmennhetens sikkerhet, viser at det kan være anledning for oppsigelse av arbeidstaker, der handlinger som for eksempel anvendelse av rusmidler på fritiden, er med på å svekke denne.

4.3.4 Ledende stilling

Der man har overordnet personalansvar eller annen type ledende stilling, vil det forventes mer av arbeidstakeren og settes strengere krav til tillit.

I NAD-1987-807 ble en personalsjef sagt opp som følge av blant annet vold mot samboeren sin som også var ansatt i bedriften. Her er det viktig å bemerke at voldshendelsen kun var en del av helhetsvurderingen. Herredsretten kom til at oppsigelsen av personalsjefen var saklig og poengterte at han som personalsjef for mer enn 250 personer *«hadde en meget ansvarsfull stilling.»* Det ble videre uttalt at stillingen *«innebar en vanskelig dobbeltfunksjon som krevde spesiell tillit hos såvel ledelse som ansatte»*. Dommen illustrerer at der en innehar stillinger som innebærer mye ansvar, som ved lederstillinger, vil det foreligge et «spesielt» behov for tillit til arbeidstaker. Dette gjelder også er fordi du som leder skal sette et godt eksempel for

⁹² Forskrift 18. desember nr. 1678 om krav til helse for personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafiksikkerheten ved jernbane, herunder sporvei, tunnelbane og forstadsbane m.m [opphevet]

andre ansatte. Tillitsbehovet for denne gruppen arbeidstakere kan dermed tolkes slik at terskelen for oppsigelse eller avskjed kan være lavere der arbeidstaker er skyldig i straffbare handlinger utenfor arbeidstiden.

4.3.5 Stillinger som beskytter allmennheten

Noen stillinger bærer preg av at de oppfattes som beskyttere av allmennheten. Illustrerende er rettspraksis nedenfor, hvor både brannmenn og ambulansarbeidere eksemplifiseres.

Ambulansesjåfør

I LH-2013-9562 (Ambulansesjåfør) kom lagmannsretten til at en avskjedigelse av en ambulansesjåfør var rettmessig. Selv om ambulansarbeidere har krav om autorisasjon, gjaldt saken et annet avskjedgrunnlag. Ambulansesjåføren hadde fått inndratt førerkortet sitt som følge av at han hadde kjørt 137 km/t i en 80-km/t-soner. Trafikklovbruddet skjedde på fritiden. Dette var ikke sjåføren sitt første trafikklovbrudd, noe som også fikk vekt i vurderingen. Lagmannsretten uttalte at *«[k]arakteren og grovheten av pliktbruddet – sett i sammenheng med øvrige episoder som over tid gir et bilde av As holdning til trafiksikkerhet – er imidlertid ikke forenlig med de krav til tillit og sikkerhet stillingen innebærer, slik flertallet ser det.»* Dommen er et eksempel på at der det stilles strenge krav til menneskers sikkerhet ved utførelsen av stillingen, foreligger det også et stort behov for tillit til arbeidstaker. Ambulansesjåfører har ansvar for pasienter i svært sårbare situasjoner og når det ikke foreligger nødvendig tillit for at sikkerheten til denne gruppen opprettholdes, vil det kunne være rettmessig at arbeidstakeren fratrer stillingen med øyeblikkelig virkning.

Brannvesenet

Sikkerheten til allmennheten ivaretas også av brannvesenet gjennom deres beskyttelse av eiendom. Det stilles derfor strenge tillitskrav til deres person. I LF-1996-599 (Brannmann) kom lagmannsretten til at oppsigelsen av en brannmann som hadde bedrevet heleri over nærmere et år, var gyldig. Hovedbegrunnelsen til lagmannsretten bygget på at en brannmanns hederlighet ikke kan trekkes i tvil som beskytter av privat og offentlig eiendom. En handling, slik om heleri, som evner å så tvil om arbeidstakerens hederlighet, vil dermed kunne medføre

opphør av arbeidsforholdet. Lagmannsretten uttalte også at «*hva angår hederlighet går det intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid.*⁹³».

Dommene illustrerer at der man er satt til å beskytte allmennheten, kan handlinger både med stort og lite skadepotensiale begrunne opphør. I førstnevnte dom med stort skadepotensiale, var avskjed en naturlig reaksjon. Oppsigelse var en forholdsmessig reaksjon i sistnevnte dom med lite skadepotensiale.

4.3.6 Delkonklusjon

Samlet sett etter en gjennomgang av rettspraksis kan en klart konkludere med at der kravet til tillit er høyt, vil terskelen for oppsigelse eller avskjed være lavere enn den i utgangspunktet strenge terskelen skulle tilsi.⁹⁴

Dersom det foreligger krav til vandel, autorisasjon og lignende, vil opphør av arbeidsforholdet være aktuelt dersom denne faller bort. Dette knytter seg ikke alene til bortfallet av disse, men også tillitsbruddet eller -svekkelsen handlingen medfører. Likens der autorisasjonen består viste redegjørelsen at tingretten var forsiktig med å godta arbeidsgivers anførsel om tillitsbrudd.⁹⁵ Seksuallovbrudd overfor barn falt klart innenfor avskjedsterskelen der arbeidstaker jobbet med barn. En tolkning av disse dommene i sammenheng med kravene til vandel etter barnehageloven og opplæringslova, viser at seksuallovbrudd selv om de ikke retter seg mot barn, evner å svekke den særlige tilliten arbeidstakere må ha i slike stillinger. Selv arbeidstakers mindre overtredelser av alkoholloven ble ansett som saklig oppsigelsesgrunn der barn var involvert.

Som nevnt tidligere er handlingens alvorlighetsgrad isolert sett et viktig moment i opphørvurderingen. Når dette momentet ses i sammenheng med den særlige tilliten som kreves av stillingen, vil selv mindre alvorlige lovbrudd anses alvorlige for nettopp en stilling som har særlig krav til tillit.

⁹³ LF-1996-599.

⁹⁴ Rt-2009-685.

⁹⁵ TKISA-2018-88065.

4.4 Sammenheng mellom stillingen og den straffbare handlingen

Dersom det er direkte sammenheng mellom stillingen arbeidstaker innehar og den straffbare handlingen arbeidstaker utfører, har domstolene vært tilbøyelige til å opprettholde en oppsigelse eller avskjed. Selv handlinger av lav alvorlighetsgrad kan evne å svekke tillit hos arbeidsgiver, dersom det foreligger slik sammenheng.

I tilknytning til dette momentet er Webredaktør-dommen illustrerende, hvor blant annet mangel på sammenheng mellom stilling og den straffbare handlingen gjorde at Høyesterett ikke anså tilliten i arbeidsforholdet tilstrekkelig svekket, og dermed heller ikke anså oppsigelsen saklig begrunnet. Det var her ingen eller liten sammenheng mellom arbeidsoppgavene som IKT-rådgiver, som er betegnelsen på stillingen retten mente at oppsigelsen skulle vurderes mot, og seksuallovbruddet. Her ser vi at selv om det forelå en alvorlig straffbar handling fra arbeidstaker, medførte mangelen på sammenheng at tilliten ikke kunne anses svekket i tilstrekkelig grad.

Motsetningsvis er Assistent-dommen illustrerende. Her var de fornærmede for arbeidstakers seksualforbrytelser elever på oppvekstsenteret. Handlingene ble begått utenfor arbeidstid i arbeidstakers eget hjem. I denne saken er det klart at en arbeidstaker som har begått seksuelle handlinger overfor elever ved oppvekstsenteret han jobber på, ikke har tillit til å jobbe i den stillingen lenger. Denne saken illustrerer en tett sammenheng mellom stillingen og handlingen hvor opphør av arbeidsforholdet er en naturlig konsekvens.

Også der de fornærmede ikke er barn knyttet til arbeidsplassen, vil det kunne være sammenheng mellom handlingen og stillingen. Her kan Rektor-dommen nevnes, hvor flertallet uttalte at domfellelsen for oppbevaring av barnepornografi etter datidens straffelov §204a⁹⁶ kombinert med stillingen som rektor, «*brakte ham slik i kontakt med barn at han ikke lenger hadde den tillit som var nødvendig for å fortsette arbeidsforholdet.*»

Sammenhengen mellom stillingen og den straffbare handlingen var også et sentralt moment i Ambulansesjåfør-dommen.⁹⁷ Her kom det frem at arbeidstakers stilling ikke var forenlig med gjentatte trafikklovbrudd, hvor det ene trafikklovbruddet medførte tap av førerretten i 11

⁹⁶ Nåværende straffeloven § 311.

⁹⁷ LH-2013-19374.

måneder. Forholdene sett i sammenheng skapte et bilde av ambulansesjåførens holdning til trafiksikkerhet. Da trafiksikkerhet ligger i kjernen av hva en stilling som ambulansesjåfør innebærer, må det være sannsynliggjort at arbeidstakers tillit svekkes eller faller bort ved brudd på vegtrafikkloven. Det kan og bemerkes at siden førerretten falt bort i 11 måneder, hadde heller ikke arbeidstaker muligheten til å utføre de arbeidsoppgavene han var satt til. En person som bryter vegtrafikkloven vil ikke inneha den risikovurderingen som en slik stilling krever, spesielt med tanke på at man ikke bare har ansvar for seg selv og sine kolleger, men også pasienter i svært dårlig stand. Sammensetningen av tapet av førerretten og den uforsvarlige holdningen til trafiksikkerhet, var grunnen til at lagmannsretten opprettholdt avskjedigelsen.

I Brannmann-dommen kom lagmannsretten, i motsetning til byretten, til at en oppsigelse av en brannmann var saklig. Brannmannen var skyldig i en serie heleriforbrytelser over et tidsløp på nærmere et år. Dommen illustrerer hvordan selv handlinger som ikke er knyttet til det arbeidstaker spesifikt er ment å beskytte, kan svekke tilliten nok til at arbeidsforholdet må opphøre. Likevel kan det påstås at det foreligger en viss sammenheng, da brannmenn er satt til å beskytte eiendom, og heleri er en vinningsforbrytelse som knytter seg til stjålet eiendom.⁹⁸ Lagmannsrettens flertall kom også frem til at arbeidstaker selv må bære risikoen dersom man ikke har forstått hvor grensen går i arbeidsforholdet.

4.4.1 Delkonklusjon

Dommene presentert over viser godt i hvilken grad domstolene vektlegger sammenhengen mellom stillingen og den straffbare handlingen. Der det foreligger en klar sammenheng, som ved seksualforbrytelser og arbeid med barn, har domstolene kommet til at tillitstapet er så stort at det er grunnlag for avskjedigelse. I tilfellet hvor handlingen ikke hadde noen sammenheng med stillingen, kom domstolen til motsatt konklusjon. Det er viktig å nevne at sammenheng mellom stillingen og handlingen kun var en del av vurderingen i sistnevnte dom.⁹⁹ Arbeidstakers egen oppfatning av hva som har sammenheng med stillingen og ikke, kunne som vist, ikke tillegges vekt ved oppsigelsesvurderingen. Samlet sett viser momentet at

⁹⁸ Straffeloven § 332.

⁹⁹ Rt-2009-685.

handlinger som er utenforliggende til jobben du er satt til å utføre, ikke medfører et slikt tillitstap at det kan anses som brudd på lojalitetsplikten.

4.5 Straffbare handlinger begått mot andre ansatte

Et arbeidsforhold innebærer en plikt til å opptre anstendig overfor sine kolleger. Det er naturlig å tolke det dithen at det vil være en lavere terskel for opphør av arbeidsforholdet når den fornærmede er en kollega. Det er fordi det ikke kun vil være tap eller svekkelse av tillit som blir avgjørende for vurderingen, men også de direkte konsekvensene slike handlinger har på arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver har ofte flere ansatte å ta hensyn til. Formålet bak arbeidsmiljøloven stiller seg særlig gjeldende ved disse sakene, da arbeidsgiver plikter å sikre et arbeidsmiljø som gir «*full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger*»¹⁰⁰, og dette gjelder selvfølgelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

LA-2004-8128 er illustrerende. Saken gjaldt en kvinne som hadde trakassert en annen ansatt på bedriftens parkeringsplass utenfor arbeidstid. Lagmannsretten uttalte at selv om ikke trakasseringen foregikk i arbeidstiden, skjedde det i åpenbar nærhet til arbeidsplassen og tilknytning til arbeidet. De ansatte var helt avhengig av å kunne anvende parkeringsplassen i tilknytning til arbeidsplassen og måtte forvente at arbeidsgiver hadde sørget for at ansatte ikke ble utsatt for trakassering på disse områdene. Det ble særlig lagt vekt på at det med hensyn til virksomheten og arbeidsmiljøet, var særlig viktig å bli kvitt en arbeidstaker som opptrådte på en måte som var «*utilbørlig i forhold til de alminnelige normer i arbeidslivet og i samfunnslivet for øvrig.*» Retten kom likevel til at det ikke var tale om et så grovt pliktbrudd at det ga grunnlag for avskjed, men det ble opprettholdt som en oppsigelse.

Ved de mer «alvorlige» straffbare handlingene som for eksempel seksuelle overgrep mot andre ansatte, er det klart at arbeidsgiver har adgang til avskjedigelse. Dette var tilfellet i bl.a. LF-2013-74731 hvor retten fant det sannsynliggjort at arbeidstaker hadde tvunget en kvinnelig kollega til å utføre oralsex på ham. Lagmannsretten anså avskjedigelsen berettiget da de anså det som et «*klart og massivt tillitsbrudd*» som måtte anses som et vesentlig mislighold av avtalen.

¹⁰⁰ Aml. § 1-1.

Mildere former for seksuell tilnærming til kollegaer kan også kvalifisere som opphørsgrunn. I TSOFT-2017-93131 opprettholdt tingretten en oppsigelse som saklig. Saken gjaldt en ansatt som gjentatte ganger hadde tatt seksuell kontakt med flere unge, kvinnelige kollegaer på arbeidsplassen. Det dreide både om tekstmeldinger og nakenbilder. Avgjørende for saklighetsvurderingen var at det ikke dreide seg om et enkeltstående tilfelle, men et mønster med seksualisert kontakt mot unge kvinner som begynte å jobbe i bedriften.

4.5.1 Delkonklusjon

Dommene presentert ovenfor illustrerer at det at de straffbare handlingene begås overfor andre ansatte på arbeidsplassen, vektlegges tungt i vurderingen av om oppsigelse eller avskjed er rettmessig. Der handlingene er av seksuell eller voldelig karakter, er det viktig å påpeke at det ikke bare evner å svekke arbeidstakers tillit, men den handlingens fornærmede er også en del av arbeidsplassen. Disse må kunne føle seg både fysisk og psykisk trygget på arbeidsplassen. Dersom arbeidstakeren som har begått disse handlingene skulle fortsatt i jobben sin, ville dette kunne være svært traumatiserende for de fornærmede kollegaene. Hensynet til et godt arbeidsmiljø spiller derfor naturligvis en større rolle ved vurderingen av oppsigelse eller avskjed enn ved andre straffbare handlinger begått på fritiden. Likevel kan det tenkes situasjoner der arbeidsgiver kan tillegges deler av ansvaret for handlingen som har skjedd. Det kan enten være ved at handlingen skjer i nær tilknytning til arbeidet eller at det mangler tilfredsstillende konflikthåndteringsrutiner på arbeidsplassen.

4.6 Rimelighet

4.6.1 Arbeidsmiljøloven

En oppsigelse eller avskjed må være forholdsmessig og rimelig overfor arbeidstakeren.¹⁰¹ Det vil si at som utgangspunkt må rimelighetshensyn under enhver omstendighet tillegges betydelig vekt.¹⁰² Vektleggingen av dette momentet har endret seg i løpet av årene og momentet har fått en større plass ved vurderingen av oppsigelse og avskjed.¹⁰³ Dette bør ses i sammenheng med lovens formål om «trygge ansettelsesforhold» og mål om et «inkluderende

¹⁰¹ Rt-1988-1188 s. 1194.

¹⁰² Rt-1984-1058 s. 1067.

¹⁰³ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 72.

arbeidsliv»¹⁰⁴, og den store påkjenningen en oppsigelse eller avskjed faktisk medfører for arbeidstaker. Likevel får rimelighetshensyn mindre vekt når oppsigelse skyldes arbeidstakers eget forhold enn hvor oppsigelse er en følge av for eksempel driftsinnskrenkning.¹⁰⁵

I Webredaktør-dommen uttalte Høyesterett at vurderingen baserte seg på «*om det etter en samlet vurdering av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.*»¹⁰⁶ Momenter på arbeidstakersiden kan blant annet være alder, helse, familieforhold, utdanning og arbeidsmarkedet. Alder- og helsesituasjonen var utslagsgivende i vurderingen av saklig oppsigelse i LF-2013-177844. Lagmannsretten kom med bakgrunn i dette til at oppsigelsen var en uforholdsmessig reaksjon på arbeidstakers handling, da hans situasjon gjorde det svært vanskelig å finne nytt arbeid. Det samme var tilfelle i LB-2012-129125 hvor den ansatte var 62 år og uten utdanning.

Det følger imidlertid av rettspraksis at i de tilfellene der det foreligger en straffbar handling, vil rimelighetshensynene kunne veie mindre i helhetsvurderingen.¹⁰⁷ I Rt-1992-1023 (Flykaptein) opprettholdt Høyesterett avskjeden som en oppsigelse, selv om førstvoterende bekreftet at en oppsigelse ville ramme arbeidstaker hardt. Den straffbare handlingen ble her begått i tjenestetiden og handlingen hadde nær relasjon til stillingen. Dommen belyser imidlertid en høy terskel som er relevant for de situasjonene arbeidstaker begår straffbare handlinger.

Det samme resultatet kom lagmannsretten til i RG-2005-257 hvor avskjeden ble ansett lovlig. Her ble hasjoppbevaring i små mengder på jobb og i større mengder hjemme, ansett så som så alvorlig at hensynene til arbeidstakers potensielle vanskeligheter på arbeidsmarkedet, sammenfalt med lang ansiennitet, ikke kunne få betydning i interesseavveiningen.

I Assistent-dommen kom lagmannsretten til lignende resultat. Det ble uttalt at «*ved slike straffbare handlinger som A har begått, må hans personlige forhold, blant annet vansker med å skaffe seg nytt arbeid, vike for arbeidsgiverens hensyn.*» Dommen gjaldt som nevnt tidligere seksuallovbrudd overfor to elever ved oppvekstsenteret assistenten jobbet på. Det må derfor

¹⁰⁴ Aml. § 1-1 bokstav b og f.

¹⁰⁵ Jan Fougner mfl., Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar, § 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse, Juridika (kopiert 03. desember 2021)

¹⁰⁶ Avsnitt 52.

¹⁰⁷ Rt-1992-1023 og RG-2005-257.

tenkes at det ikke var bare karakteren av lovbruddet som utelukket en rimelighetsvurdering, men også sammenhengen med stillingen og nærheten til de fornærmede.

Likevel tilsier hensynet til arbeidstakers rett til privatliv at dersom handlinger på fritiden skal kunne få betydning for opphør av arbeidsforholdet, bør både om det er rimelig i forhold til arbeidstakers situasjon og om reaksjonen er forholdsmessig for handlingen, få en plass i vurderingen. Det vil være naturlig å konkludere med at der de straffbare handlingene er alvorlig, som for eksempel ved seksuallovbrudd, vil ikke rimelighet kunne vektlegges i like stor grad som ellers ved oppsigelse og avskjed. Dette kan også begrunnes i hvor stort tillitsbruddet er overfor arbeidsgiver, tredjepersoner og allmennheten. Likens må det derfor tenkes at rimelighet får en større plass i vurderingen der alvorlighetsgraden ikke er høy, eller handlingen ikke har nær relasjon til arbeidet, med tanke på at hensynet til arbeidsgiver ikke veier like tungt ved mindre tillitsbrudd. Rettspraksis presentert overfor viser at både ved oppsigelse og avskjed, kan en i større grad se bort ifra rimelighet der det er begått straffbare handlinger av arbeidstaker.

4.6.2 Statsansatteloven

Utgangspunktet er at statsansatte skal ha et minst like godt vern etter statsansatteloven som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.¹⁰⁸ Dette tilsier at rimelighetshensynet bør stå like sterkt ved vurdering av oppsigelse og avskjed for statsansatte som for arbeidstakere. Likevel fremgår det av samme forarbeider at statstjenestens egenart tilsier at regelverket avviker fra arbeidsmiljøloven på noen punkter, blant annet stillingsvernsreglene.¹⁰⁹

I HR-2017-2479-A (Major)¹¹⁰ kom Høyesterett til at det ikke var adgang å innfortolke noe rimelighets- eller forholdsmessighetskrav som i arbeidsmiljøloven, ved anvendelsen av avskjedsbestemmelsen i tidligere tjenestemannslov § 15 første ledd bokstav b.¹¹¹ Dette selv om bestemmelsen gir en anvisning til bred vurdering. Det samme fremheves i forarbeidene til statsansatteloven av 2017¹¹² hvor det i klartekst presiseres at loven sett samlet vil gi de statsansatte like gode rettigheter og minst like godt vern som etter arbeidsmiljøloven. Saken gjaldt en Major som var dømt for legemsfornærmelser mot sine to sønner. Dommen gir

¹⁰⁸ Ot.prp. nr. 44 (1976-1977) s. 6 og Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) s. 7.

¹⁰⁹ Se også aml. § 1-2 (3).

¹¹⁰ Avsnitt 37.

¹¹¹ Statsansatteloven § 26 bokstav d.

¹¹² Prop.94 L (2016–2017) punkt 8.9

uttrykk for at Høyesterett la særlig vekt på at avskjedsbestemmelsen er utslag av særpreget ved statsforvaltningen. Det ble i dommen ikke utdypet hvorfor reglene er forskjellige.

Avgjørelsen i Major-dommen danner uansett et klart utgangspunkt for hvilken plass rimelighet og forholdsmessighet har knyttet til avskjed av statsansatte. Tidligere avgjørelser som tar til orde for at det er adgang til å innfortolke et ulovfestet rimelighets- og forholdsmessighetskrav må derfor tillegges mindre vekt. Dette utgangspunktet er senere fulgt opp i underrettspraksis. LB-2019-35593 (Fengselsbetjent) gjaldt en avskjedigelse av en fengselsbetjent etter statsansatteloven § 26 bokstav a. Lagmannsretten konkluderte med at det ikke var adgang til å innfortolke noe rimelighets- eller forholdsmessighetskrav etter statsansatteloven § 26 a, og heller ikke ved avskjed generelt etter statsansatteloven. Det ble lagt avgjørende vekt på Major-dommen og forarbeidene.

I forarbeidene¹¹³ fremgår det at *«[d]epartementet mener at det ikke bør åpnes for at domstolene kan foreta en overprøving av interesseavveiningen av oppsigelsessaker i staten»*. Sammenfalt med Major-dommen må det derfor konkluderes med at det som utgangspunkt ikke er adgang for å inkorporere samme interesseavveining knyttet til forholdsmessighet og rimelighet som i arbeidsmiljøloven. Det er i den forbindelse viktig å nevne at ved oppsigelse eller avskjed etter statsansatteloven har arbeidstaker adgang til å klage på vedtaket. Det vil si at forvaltningen får mulighet til å vurdere sitt eget skjønn på nytt, der man i oppsigelsessaker er nødt til å reise søksmål ved uenighet.

¹¹³ Prop.94 L (2016-2017) s. 16.

5 Andre hensyn av betydning

5.1 Etterfølgende opptreden

Arbeidstakers opptreden overfor handlingen som er blitt begått, er også av stor betydning. I Adjunkt-dommen la retten vekt på at arbeidstaker i forklaringene sine ikke viste forståelse for den «*klanderverdige og forkastelige*» adferden sin og hvordan den var uforenlig med å undervise ved en skole. Lagmannsretten uttalte at oppførselen medførte at oppsigelse var enda klarere riktig reaksjonsform. Dommen illustrerer at etterfølgende opptreden, som mangel på anerkjennelse av sine handlinger og deres alvorlighetsgrad, kan få selvstendig vekt i helhetsvurderingen.

I LB-2019-143505 ble en arbeidstaker oppsagt delvis på bakgrunn av årelangt rusmisbruk. Lagmannsretten kom til at det ikke var misbruket i seg selv som var avgjørende for vurderingen, men tillitssvikten som hadde oppstått på grunn av tilbakeholdelsen av informasjonen om rusmisbruket og uærligheten knyttet til dette. De opprettholdt dermed oppsigelsen. Det ble i tillegg lagt vekt på pliktbrudd knyttet til økonomiske misligheter og offentlig ytring.

Imidlertid kan den etterfølgende opptreden ikke i alle tilfeller tillegges nevneverdig vekt. I Webredaktør-dommen anerkjente Høyesterett at arbeidstakeren i samtaler med arbeidsgiver hadde bagatellisert de straffbare handlingene. Dette kunne likevel ikke få betydning når arbeidsgiver var ansvarlig for at det hadde oppstått en slik situasjon og når handlingen hadde tilnærmet ingen betydning for stillingen.

5.1.1 Delkonklusjon

Disse dommene illustrerer at det ikke alltid er kun den straffbare handlingen i seg selv som vurderes, også adferd i etterkant av handlingen vil være av betydning. Det at arbeidstaker er løgnaktig, ufølsom eller uten anger knyttet til de handlingene han har begått, vil dermed kunne vektlegges i avgjørelsen om oppsigelse eller avskjed skal finne sted. Rettspraksis viser imidlertid at momentet ikke har så stor betydning at det alene kan begrunne opphør av arbeidsavtalen.

5.2 Tillitssvikt overfor tredjepersoner og allmennheten

Det er avklart gjennom analysen av rettspraksis, at svekkelse eller tap av tillit står i sentrum ved vurderingen av om handlinger begått på arbeidstakers fritid kan resultere i opphør av arbeidsforholdet. Det er nærliggende å tolke det slik at dersom arbeidsgivers egen tillit til arbeidstaker er tilstrekkelig svekket, vil det i de fleste tilfeller resultere i oppsigelse eller avskjed. Det er likevel også av betydning dersom tilliten blir svekket overfor samfunnet og/eller andre med tilknytning til arbeidet. I Håndverker-dommen uttalte Høyesterett at tilliten var tapt på to fronter, over for arbeidsgiver og overfor «utenverdenen»¹¹⁴. Det ble lagt avgjørende vekt på at beboerne av tjenesteboligene ikke ville slippe håndverkeren inn i boligen på bakgrunn av tillitstapet.

Det ble også stadfestet senere i Høyesterett at handlinger som ikke alene kan karakteriseres som alvorlig overfor arbeidsgiver personlig, kan gi grunnlag for opphør av arbeidsforholdet dersom det kan begrunnes i tillitssvikt mellom virksomheten og omverdenen.¹¹⁵

Til sammenligning var det også i Assistent-dommen et viktig moment at ikke bare arbeidsgivers tillit til arbeidstaker var tapt, men også øvrige arbeidskolleger og foreldrene til barna ved oppvekstsenteret.

Oppsummeringsvis vil det si at også tillitstap overfor tredjepersoner og allmennheten kan vektlegges i vurderingen av om opphør av arbeidsavtalen skal finne sted. Det kan både i kombinasjon med tillitstap overfor arbeidsgiver begrunne opphør, men også alene.

5.3 Særlig om AKAN

Som eksemplifisert tidligere i avhandlingen, kan arbeidsgiver ha adgang til å gå til oppsigelse eller avskjed der arbeidstaker ruser seg på fritiden. Det følger imidlertid av dom i Rt-1999-163 (AKAN) at arbeidsgiveren der en AKAN-ordning¹¹⁶ er etablert, bare i særlige alvorlige

¹¹⁴ S. 671.

¹¹⁵ Rt-1997-1128

¹¹⁶ AKAN er en organisasjon som er dannet av et trepartssamarbeid mellom LO, NHO og staten. Deres formål er «å forebygge rusmiddelmisbruk i norsk arbeidsliv samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får hjelp», se «Veileder i AKAN-modellen». Hentet 09. desember 2021 fra <https://akan.no/veileder-i-akan-modellen>

tilfeller vil ha adgang til ikke å følge AKAN-retningslinjene, men i stedet gå til oppsigelse eller treffe andre disiplinærtiltak.

I AKAN-dommen var det spørsmål om en brannmann kunne avskjediges på grunn av alkoholmisbruk. Brannmannen hadde tidligere vært en del av et AKAN-opplegg som ikke ble gjennomført fullt ut. Spørsmålet for Høyesterett ble derfor om arbeidsgiver hadde adgang til å avskjedige arbeidstakeren uten et nytt AKAN-tilbud. Høyesterett kom til at avskjeden var gyldig på bakgrunn av en vurdering av nåværende og tidligere forhold. De gjentatte pliktbruddene ble ansett så grove at det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å avskjedige, selv om han var bundet til AKAN-retningslinjene. Det fremgikk også av et punkt i retningslinjene at det var *«til arbeidsgivers styringsrett å kunne bringe arbeidsavtaler til opphør.»*

Hva gjelder straffbare handlinger følger det av AKAN-retningslinjenes anvendelsesområde i § 1.3 annet ledd at *«Hvis rusmiddelbruk avdekkes i forbindelse med straffbare forhold i/knyttet til tjenesten, vil reglene i utgangspunktet ikke komme til anvendelse, da det straffbare forholdet i seg selv vil føre til opphør av ansettelsesforholdet.»* Det synes etter en naturlig språklig forståelse klart at ikke enhver straffbar handling vil kunne avskjære anvendelse av AKAN-retningslinjene, da det vil stride mot retningslinjenes formål. Dette bekreftes i RG-2005-257 hvor det uttales at reservasjonen ikke kan tolkes bokstavelig. Likevel kom lagmannsretten til at det ikke var adgang til å anvende en slik tolkning på forholdet i foreliggende sak, og kom til AKAN-retningslinjene ikke avskåret kommunens adgang til avskjed. Det ble lagt avgjørende vekt på at det ikke kun var besittelse av hasj i forbindelse med bruk på arbeidsplassen, men *«oppbevaring av et ikke helt ubetydelig kvantum uten forbindelse med vedkommendes egen bruk der og da.»* Dersom en arbeidstaker i disse tilfellene skulle kunne unngå avskjed ved å påberope seg et AKAN-opplegg ville det virke mot sin hensikt og ikke i tråd med formålet.

Det vil derfor kunne være av stor betydning om virksomheten er bundet av AKAN-retningslinjer eller ikke. Dersom de er bundet, vil oppsigelse eller avskjed kun unntaksvis begrunnes i arbeidstakers straffbare rusbruk på fritiden.

5.4 Hva har domfellelse å si for adgangen til oppsigelse eller avskjed

Det følger av Grunnloven § 96 at alle har rett til å bli regnet som uskyldig til skyld er prøvd etter loven, også kalt uskyldspresumsjonen. Det samme prinsippet fremgår av EMK. Artikkel 6. Likevel er beviskravet ikke like strengt etter arbeidsmiljøloven som etter straffeloven, se pkt. 5.5.1.

Høyesterett har imidlertid lagt stor vekt på hvorvidt straffesaken ender med domfellelse eller ikke. I Rt-2011-74 (Varetektsfengsling) uttalte Høyesterett at dersom straffesaken hadde ført til domfellelse, kunne det være grunnlag for oppsigelse. Da saken endte med frifinnelse, kjente Høyesterett oppsigelsen ugyldig.

Ved straffbare handlinger som resulterer i soning av fengselsstraff kan vurderingen tenkes annerledes. Her er det viktig å presisere at i disse tilfellene vil det ikke nødvendigvis være selve handlingen alene som fører til opphør av arbeidsforholdet, men faktumet at arbeidstaker er urettmessig fraværende fra jobb. Utgangspunktet er at arbeidstaker selv må bære risikoen for at han ikke vil være i stand til å oppfylle sin arbeidsplikt.¹¹⁷

Selv om fraværet alene kan være grunnlag for oppsigelse, er et viktig moment at handlingen som resulterer i soning kan være med på å svekke arbeidsgivers tillit til arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver skal bli hørt med dette som oppsigelsesgrunn, vil det bero på en vurdering av hvilke forhold arbeidstaker er dømt for og hvilken stilling han innehar.¹¹⁸

Høyesterett har imidlertid uttalt at ikke ethvert uhjemlet fravær grunnet soning kan gi saklig grunn for oppsigelse, og at ved kortvarige fravær må det foretas en konkret totalvurdering.¹¹⁹ Der fraværet knytter seg til varetektsfengsling blir vurderingen en annen. I disse tilfellene er det ikke slik at en nødvendigvis blir domfelt. Denne problemstillingen ble tatt opp i et obiter dicta i Rt-1992-1482 (Soning). Høyesterett uttalte at arbeidsgivere bør generelt utvise forsiktighet med å si opp arbeidstaker med grunnlag i varetektsfengsling før det foreligger en fellende dom.¹²⁰ Dette ble senere fulgt opp i Varetektsfengsling-dommen hvor Høyesterett kom til at fraværet i forbindelse med varetektsfengsling ikke kunne være grunnlag for oppsigelse. Denne saken gjaldt en arbeidstaker som fortsatt var i prøvetid.

¹¹⁷ Storeng m.fl. 2020 (s. 530).

¹¹⁸ Storeng m.fl. 2020 (s. 532).

¹¹⁹ Rt-1992-1482 s. 1486.

¹²⁰ S. 1487.

I denne saken ble sviktende tillit anført som et eget oppsigelsesgrunnlag i tillegg til det urettmessige fraværet. Her mente arbeidsgiver at de handlinger som ble utført av arbeidstaker ikke var forenlig med den stillingen han hadde hos kommunen. Kommunen tok utgangspunkt i at handlingene var blitt utført av arbeidstaker selv om han ikke var domfelt. Høyesterett kom til at når det viste seg at arbeidstaker ikke ble domfelt for handlingene, var ikke det at det forelå skjellig grunn til mistanke om at arbeidstaker hadde begått handlingen det var snakk om, nok til å saklig begrunne oppsigelse av ham. Her viser Høyesterett til adgangen til å suspendere arbeidstaker mens straffesaken pågår som en mer forholdsmessig sanksjonsform.¹²¹ En begrunnelse for oppsigelse som kun har rot i siktelsen mente Høyesterett at kunne være direkte i strid med uskyldspresumsjonen.

Varetektsfengsling skiller seg som vist fra soning på det punkt at arbeidstaker kun er siktet og ikke domfelt for handlingen. Det er dermed i rettspraksis stadfestet at fraværet grunnet varetektsfengsling ikke alene er nok som grunnlag for oppsigelse/avskjedigelse. Det kan likevel tenkes at fraværet kombinert med tillitsbrudd, kan være nok til at terskelen overskrides. Arbeidsgiver må uansett være svært forsiktig med å dømme arbeidstaker for tidlig. Dette er klart begrunnet i Grunnloven § 96 og EMK artikkel 6.

I RT-2014-1161 anførte en arbeidstaker at dersom domstolene godtok en avskjed som kun bygget på beskyldninger om straffbare forhold, uten at det strafferettslige beviskravet var oppfylt, ville det innebære et brudd på uskyldspresumsjonen. Høyesterett kom imidlertid til at henvisningene til uskyldspresumsjonen ikke kunne gjelde for sivile saker, kun for straffesaker. Det kom tydelig fram av ordlyden i både Grunnloven § 96 og EMK art. 6. En slik tolkning som anført av arbeidstaker, ville stride mot den alminnelige rettsoppfatning.

I Rektor-dommen hadde kommunen først suspendert en arbeidstaker for deretter å avskjedige ham etter tingrettens domfellelse i straffesaken. EMK art. 6 nr. 1 oppstiller et vilkår om at rettergang må skje «innen rimelig tid» og arbeidstaker anførte at den sene avskjeden var et brudd på menneskerettighetskonvensjonen. Lagmannsrettens flertall kom her til at det ikke kunne reises innvendinger mot at kommunen ville avvente dom i straffesaken, med tanke på at avgjørelse stod og falt på utfallet av denne. Flertallet kom her til at når tingretten hadde

¹²¹ Se aml. § 15-13.

domfelt arbeidstakeren, kunne ikke muligheten for at straffesaken ble gjenåpnet eller potensiell kritikk fra EMD, lede til at avskjeden ble kjent ugyldig.

5.4.1 Delkonklusjon

I de fleste dommene presentert i denne avhandlingen der oppsigelse eller avskjed var berettiget, forelå det rettskraftig domfellelse for den straffbare handlingen. Dette i kombinasjon med uskyldspresumsjonen og formålet bak arbeidsmiljøloven, tilsier at det bør foreligge rettskraftig dom for den straffbare handlingen, for at oppsigelse og avskjed kan være lovlig.

Likevel finnes det rettspraksis, hvor det stadfestes at en ikke skal anvende straffelovgivningens beviskrav på opphørssaker etter arbeidsmiljøloven. Dersom en ikke skulle kunne si opp eller avskjedige en arbeidstaker for straffbare handlinger på fritiden alene begrunnet i at det ikke foreligger rettskraftig dom, ville det i prinsippet medføre at man anvender det strafferettslige beviskravet.

Imidlertid vil det være forskjell på de tilfellene hvor sak ikke er fremmet for domstolene og der arbeidstaker er frifunnet. At straffesaken ikke er fremmet for domstolene kan ikke alene begrunnes i arbeidstakers uskyld, men her vil det være flere andre momenter som spiller inn. Der arbeidstaker er endelig frifunnet vil det være vanskelig for arbeidsgiver å saklig begrunne en oppsigelse i straffbare handlinger, slik som det ble uttalt i Varetektsfengsling-dommen. Oppsigelse eller avskjed kan likevel finne sted, dersom det i forbindelse med siktelse og/eller varetektsfengsling fremkommer informasjon som er egnet til å svekke tilliten. Tilliten må, i likhet som ved de øvrige momentene, svekkes nok til at det medfører skade eller ulempe for virksomheten. Konklusjonen på dette punktet må dermed være at det ikke foreligger et krav om strafferettslig domfellelse for at oppsigelse eller avskjed begrunnet i straffbare handlinger på fritiden skal kunne finne sted. Likevel må det vises varsomhet om ikke dom foreligger. Det kan vanskelig anses saklig begrunnet dersom arbeidstaker er frifunnet.

5.5 Domstolenes prøvingsadgang

Arbeidsgiver har som presentert styringsrett over virksomheten og dens ansatte. En del av denne kontrollen er å vurdere når opphør av arbeidsforhold er aktuelt, enten gjennom oppsigelse eller ved mer alvorlige tilfeller, avskjedigelse. Selv om dette er opp til arbeidsgiver

å bestemme, har det gjennom rettspraksis blitt oppstilt en rekke elementer ved oppsigelse og avskjed som domstolene har adgang til å prøve.

I Rt-1984-1058 ble det uttalt at det er «domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet.»¹²² Herunder ble det uttalt at domstolene kan prøve om oppsigelse bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om begrunnelsen for oppsigelsen bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde og om de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren er tatt i betraktning. Prøvingen skal skje med utgangspunkt i forholdene på oppsigelsestidspunktet. Dommen har blitt fulgt opp i en rekke senere avgjørelser.¹²³ Utover dette er det anledning til både å trekke inn tidligere inntrufne enkelthendelser som har vært motiverende for oppsigelsen for å foreta en mer samlet bedømmelse.¹²⁴

Hva gjelder domstolenes prøvingsadgang for oppsigelse eller avskjed etter statsansatteloven fremgår det av statsansatteloven § 34 (1) at statsansatte kan reise søksmål «for å få prøvd lovligheten av klageinstansens vedtak». Dette må likevel skje innenfor rammene av den alminnelige domstolskontrollen med forvaltningen.¹²⁵ Ordlyden «kan»¹²⁶ i både oppsigelses- og avskjedbestemmelsene i statsansatteloven peker på det er opp til ansettelsesorganet å avgjøre om ansettelsesforholdet skal opphøre.¹²⁷ Det vil si at det er opp til forvaltningens skjønn å avgjøre om oppsigelse eller avskjed skal finne sted, og dermed ikke opp til domstolene å prøve arbeidsgivers skjønn. Domstolen kan imidlertid prøve «lovligheten av klageinstansens vedtak»¹²⁸. Det vil si om vedtaket er truffet på faktisk riktig grunnlag, om lovens regler er riktig forstått, og om vedtaket er basert på en forsvarlig saksbehandling.¹²⁹

Domstolene har altså en større adgang til å prøve vurderingen av oppsigelse eller avskjed ved arbeidsmiljøloven enn ved statsansatteloven. Når ordlydene i begge lovene ikke gir særlig anvisning til hva som gir grunnlag for opphør av arbeidsavtalen, er det svært viktig at de har

¹²² Rt-1984-1058 s. 1067.

¹²³ Se for eksempel Rt-1988-1188 og Rt-2012-168.

¹²⁴ Rt-2003-1614 avsnitt 30.

¹²⁵ Rt-1982-1729 s. 1734 og Rt.1988-664 s. 669.

¹²⁶ Statsansatteloven kapittel 3.

¹²⁷ Statsansatteloven § 30.

¹²⁸ Statsansatteloven § 34 (1) første punktum.

¹²⁹ Ingeborg Moen Borgerud og Agathe Løwenborg, Statsansatteloven. Lovkommentar, § 26. Avskjed av statsansatte, Juridika (kopierte 05. desember 2021).

adgang til å prøve lovligheten i domstolene. Dette gjelder spesielt i saker hvor handlinger på fritiden begrunner opphøret.

5.5.1 Beviskrav

Hovedregelen i sivilprosessen er overvektsprinsippet¹³⁰ og det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at det faktum oppsigelsen eller avskjeden bygger på er riktig. Det vil si at retten må bygge avgjørelsene sine på det faktum som fremstår mest sannsynlig. Det er likevel i avskjedssaker slått fast at beviskravet kan skjerpes der faktiske omstendigheter er særlig belastende for en part.¹³¹ Beviskravet ble beskrevet i Rt-2014-1161 som «*sterk, klar eller kvalifisert sannsynlighetsovervekt*», men ikke like skjerpet som ved straffesaker hvor enhver rimelig tvil skal komme tiltalte til gode. Saken gjaldt en arbeidstaker som ble avskjediget på bakgrunn av tilegnelse av kontanter fra arbeidsgiver. Høyesterett bemerket likevel at ved tilfeller der en tredjepart er berørt, bør det tas forbehold mot å anvende et slikt skjerpet beviskrav. Det argumenteres for at det i en slik situasjon er mer riktig å anvende det alminnelige beviskravet.¹³² Det var tilfellet i nevnte sak og Høyesterett anvendte dermed det alminnelige beviskravet.

Selv om overnevnte dom omhandler avskjed, er det ikke noe prinsipielt til hinder for at tilsvarende beviskravsvurdering gjøres gjeldende ved oppsigelse der det foreligger særlig belastende faktum.¹³³ Et skjerpet beviskrav ved slike omstendigheter kan også begrunnes i lovens formål. Arbeidsmiljøloven er en vernelov og den skal sikre at arbeidstakerne har trygge ansettelsesforhold og beskyttelse mot psykiske skadevirkninger.¹³⁴

¹³⁰ Rt-2006-1657 avsnitt 32.

¹³¹ Rt-2014-1161 avsnitt 21.

¹³² Rt-2014-1161 avsnitt 24.

¹³³ Se LB-2014-101611.

¹³⁴ Aml. § 1-1 bokstav a og b.

6 Avslutning/oppsummering

Vi står fortsatt midt i en pandemi hvor arbeidsgivere i større grad enn før kan ønske å si opp sine ansatte. Dette har sin grobunn i den uforutsigbare situasjonen arbeidsgivere nå står i som følge av pandemien. Denne oppgaven har vist at en av saklighetskravets svakheter er at det medfører ingen forutberegnelighet for den gjengse arbeidstaker. Det må foretas en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering som selv for utdannede jurister kan være vanskelig. Der forhold på fritiden også skal kunne begrunne oppsigelse, vil saklighetskravets innhold være enda mer fjernt for allmennheten. Dette gjelder også definisjonene etter arbeidsmiljølovens avskjedsbestemmelse og statsansatteloven sine opphørsregler.

Det er gjennom denne avhandlingen klarlagt en svært høy terskel for oppsigelse begrunnet i arbeidstakers straffbare handlinger på fritiden. Dette er naturlig med tanke på hvor inngripende det er i arbeidstakers privatliv, men også hvor alvorlig reaksjon et opphør av arbeidsavtalen er. Likevel er det, som presentert, noen tilfeller hvor lojalitetsplikten og derunder kravet til tillit, står så sterkt at det ikke kan avhjelpes med noe annet enn opphør av arbeidsforholdet.

Disse tilfellene gjelder særlig der man i kraft av stillingen er satt til å beskytte en viktig del av samfunnet. Det kan være å beskytte helse, eiendom eller mennesker i en særlig utsatt posisjon. Hvis den straffbare handlingen i tillegg er i tett sammenheng med stillingen arbeidstaker innehar, vil det vanskelig kunne forsvares at arbeidsgiver ikke kan gå til oppsigelse eller avskjed.

Stillingsvernet står imidlertid sterkt, og arbeidsgiver blir ikke hørt med enhver anførsel om tillitsbrudd selv om handlingens karakter bærer preg av alvorlighet. Tillitsbruddet må ha betydning for virksomheten, og handlinger som anses utenforliggende kan dermed ikke rettferdiggjøre opphør.

Videre kan det ut ifra analysen identifiseres at arbeidsgiver må vise varsomhet med å begrunne oppsigelse eller avskjed i en straffbar handling som arbeidstaker ikke er domfelt for. Uskyldspresumsjonen står sterkt i norsk rett og selv om den som utgangspunkt ikke gjelder for sivilrettslige tvister, må hensynet til at man er uskyldig til det motsatte er bevist, uansett få en plass i helhetsvurderingen.

Hva gjelder rimelighetshensynets plass i avveiingen, må det bero på en vurdering av hver enkelt sak. Det at opphøret er begrunnet i arbeidstakers eget forhold, og for øvrig en straffbar handling, tilsier at rimelighet ikke bør få avgjørende vekt i interesseavveiingen. Likevel er det arbeidstakers handlinger på fritiden som er gjenstand for vurdering, noe som bærer preg av liten forutberegnelighet for arbeidstaker. Av den grunn bør hensynet til rimelighet og forholdsmessighet, der sterke hensyn taler for det, få en plass i vurderingen også her.

Avslutningsvis er det viktig å påpeke hvor viktig domstolenes prøvingsadgang i disse sakene er. At arbeidsgiver har adgang til å gå utover det handlingsrommet som er synlig for arbeidstaker, ved å vektlegge handlinger på fritiden i en opphørsvurdering, tilsier at arbeidstaker skal ha adgang til å få alle sider av saken sin prøvd. Likevel er det svært få oppsigelsesaker som finner veien til domstolene hvert år. Dette kan ha sammenheng med hvor kostbart det er å føre saker for retten og prosessrisikoen man tar, holdt opp mot tvistesummens størrelse. Det kan derfor stilles spørsmål ved om domstolene skal være det eneste stedet arbeidstaker får prøvd sine retter i disse sakene, spesielt når oppsigelses- og avskjedsadgangen ikke kommer klart frem av loven.

Med begrunnelse i arbeidstakers hensyn til forutberegnelighet og rettssikkerhet, kan det anføres at det ikke kun bør være opp til domstolene å fastlegge hvilke straffbare handlinger som utenfor arbeidstid kan begrunne opphør av arbeidsavtalen. Likevel kan det slå uheldig ut om en nærmere fastleggelse skulle løftes til lovs nivå. Det blir vanskelig å inkludere noen momenter uten å ekskludere andre som kan være viktige for vurderingen.

En klar uttømmende terskel for oppsigelse eller avskjed begrunnet i straffbare handlinger på fritiden, er umulig å fastlegge. Vurderingen er dynamisk og må til enhver tid følge samfunnsutviklingen. Oppgavens analyse har likevel bidratt til å utpensle terskelen nærmere i lys av noen klare vurderingsmomenter og typetilfeller.

7 Kilderegister

7.1 Lover og forskrifter

Lov 17. mai 1814 *Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven)*.

Lov 19. juni 1936 nr. 8 *om arbeidervern [opphevet]*.

Lov 18. juni 1965 nr. 4 *om vegtrafikk (vegtrafikkloven)*.

Lov 10. februar 1967 *om behandlingmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)*.

Lov 4. februar 1977 nr. 4 *om arbeidervern og arbeidsmiljø [opphevet]*.

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

Lov 17. juli 1998 nr. 61 *om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*.

Lov 27. november 1992 nr. 109 *om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)*.

Lov 21. mai 1999 nr. 30 *om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett (menneskerettsloven)*.

Lov 02. juli nr. 64 *om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven)*.

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

Lov 17. juni 2005 nr. 62 *om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

Lov 17. juni 2005 nr. 64 *om barnehager (barnehageloven)*.

Lov 16. juni 2017 nr. 67 *om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*.

Forskrift 18. desember 2002 nr. 1678 *om krav til helse for personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten ved jernbane, herunder sporvei, tunnelbane og forstadsbane m.m [opphevet] (Helsekravforskriften, jernbanepersonell)*.

7.2 Konvensjoner og direktiver

Europarådets konvensjon 4. november 1950 *om beskyttelse av menneskerettighetene.*

Europaparlaments- og Rådets direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 *om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden.*

7.3 Lovforarbeider

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) *Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

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

Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) *Om lov om statens tjenestemenn.*

Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) *Om lov om statens tjenestemenn m. m.*

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

Prop. 94 L (2016-2017) *Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven).*

7.4 Rettspraksis

7.4.1 Høyesterett

Rt-1959-900

Rt-1963-1013

Rt-1982-1729

Rt-1984-1058

Rt-1988-664

Rt-1988-1188

Rt-1989-508
Rt-1990-607
Rt-1992-1023
Rt-1992-1482
Rt-1993-300
Rt-1996-1401
Rt-1997-1128
Rt-1999-163
Rt-2000-1602
Rt-2000-1811
Rt-2001-418
Rt-2001-1362
Rt-2003-1614
Rt-2005-518
Rt-2006-1657
Rt-2008-135
Rt-2009-685
Rt-2011-74
Rt-2011-1674
Rt-2012-168
Rt-2014-1161

HR-2017-2479-A

7.4.2 Internasjonale domstoler

EFTA

Sak E-19/16, *Thue og Politiets Fellesforbund mot Norge*.

EMD

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

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

7.4.3 Lagmannsretten

RG-1996-454

LF-1996-599

LH-2000-548

LA-2004-8128

RG-2005-257

LH-2006-144092

LB-2012-129125

LH-2013-9562

LF-2013-177844

LF-2013-74731

LH-2013-19374

LB-2014-101611

LG-2016-1637

LB-2019-143505

LB-2019-35593

7.4.4 Tingretten og herredsretten

NAD-1987-807

TOSLO-2016-94182

TSOFT-2017-93131

TKISA-2018-88065

7.5 Litteratur

Borgerud, Ingeborg Moen, Agathe Løwenborg, Statsansatteloven. Lovkommentar, § 26.

Avskjed av statsansatte, Juridika (kopiert 05. desember 2021).

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i Arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget, 5. utgave 2017

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven:*

Kommentarutgave, Oslo: Universitetsforlaget, 3. utgave, 2018.

Fougner, Jan. *Norsk Arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*. Oslo:

Universitetsforlaget, 1. utgave 2019.

Fougner, Jan mfl., Arbeidsmiljøloven. *Lovkommentar, § 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse,*

Juridika (kopiert 03. desember 2021).

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken, Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsrett.no:*

Kommentarer til arbeidsmiljøloven, Cappelen Damm Akademisk, 4. utgave, 2017.

Johansen, Atle Sønsteli, Einar Stueland (red.) *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis,*

Norge: Gyldendal, 3. utgave 2020.

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad, Marianne Jennum Hotvedt. *Individuell*

Arbeidsrett. Oslo: Gyldendal Juridisk, 2. utgave 2017.

Storeng, Nils H., Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari B. Andersen, Terje G. Andersen og Thomas B. Svendsen. *Arbeidslivets spilleregler*. Oslo: Universitetsforlaget, 5. utgave 2020.

7.6 Tidsskrift og artikler

Blandhol, Svein, Henriette N. Tøssebro, Øystein Skotheim, «*Innføring i juridisk metode*», *Jussens Venner*, volum 15, nr. 6 2015.

Evju, Stein, «*Arbeidsrett og styringsrett- et perspektiv*», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1 2003.

Fougner, Jan, «*Avslutning av arbeidsforhold- vilkåret om saklig grunn*», *Arbeidsrett*, volum 12, nr. 1 2015.

7.7 Nettsteder

AKAN, «*Veileder i AKAN-modellen*». Hentet 09. desember 2021 fra <https://akan.no/veileder-i-akan-modellen/>

Christiansen, Anders K., «*Daniel Høglund tatt for promillekjøring for andre gang: - Jeg skammer meg*», VG 01. oktober 2021, <https://www.vg.no/sport/i/Kzj1B7/daniel-hoeglund-tatt-for-promillekjoering-for-andre-gang-jeg-skammer-meg> (Sjekket 09.12.2021).

Store Norske Leksikon «AKAN». Hentet 09. desember 2021 fra <https://snl.no/akan>.