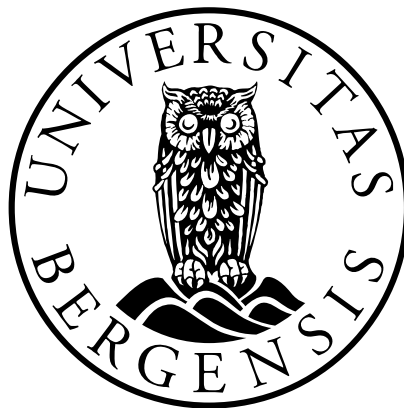


# Åtvaringar i private tilsetjingsforhold

*Ei vurdering av om rettstryggleiken til  
arbeidstakaren er godt nok ivareteke*

Kandidatnummer: 140

Tal ord: 14 892



JUS399 Masteroppgåve  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

11. mai 2020

# Innholdsliste

<b>1. Temaet for masteroppgåva.....</b>	<b>4</b>
1.1 Temaet si viktigheit og aktualitet .....	4
1.2 Avklaring av sentrale grunnomgrep på arbeidsretten sitt område.....	5
1.3 Metodisk tilnærming .....	6
1.4 Framstillinga vidare.....	7
<b>2. Overprøving av åtvaringar.....</b>	<b>9</b>
2.1 Vilkår i tvistelova § 1-3 .....	9
2.2 Det tradisjonelle utgangspunktet.....	9
2.3 HR-2018-492-U .....	10
2.3.1 Ein gjennomgang av saksforholdet i avgjersla.....	10
2.3.2 Ei vurdering av om Høgsterett har endra rettstilstanden.....	12
2.4 Utgangspunktet for den vidare vurderinga .....	14
<b>3. Ein gjennomgang av reglane for åtvaringar.....</b>	<b>16</b>
3.1 Definisjonen av uttrykket «åtvaring».....	16
3.1.1 Det nedre grenseskiljet til uformelle utsegn og tilbakemeldingar.....	18
3.2 Rettsleg betyding av at det er gitt ei åtvaring.....	21
3.2.1 Krav om åtvaring før ein går til oppseiing? .....	22
3.3 Heimelsgrunnlaget.....	24
3.3.1 Ei avklaring av arbeidsgjevar sin styringsrett .....	25
3.3.2 Rekkevidda av styringsretten .....	26
3.3.2.1 Avgrensingar i styringsretten utvikla i rettspraksis.....	27
3.4 Kva kan arbeidsgjevar gje ei åtvaring om? .....	28
3.5 Arbeidsgjevar si sakshandsaming .....	31
3.5.1 Formkrav .....	32
3.5.2 Innhald.....	34
3.5.3 Når kan arbeidsgjevar gje ei åtvaring? .....	36
3.5.4 Ei vurdering av om det stillast krav til drøftingsmøte før åtvaring blir gitt.....	37

3.6 Lagring av åtvaringar .....	39
3.6.1 Nokre utgangspunkt om behandling av personopplysningar i arbeidsforhold.....	40
3.6.2 Utviklinga i nemndspraksis .....	41
<b>4. Ei vurdering av om åtvaringar bør regulerast i lovs form .....</b>	<b>45</b>
<b>6. Litteraturliste.....</b>	<b>47</b>
<b>6.1 Litteratur.....</b>	<b>47</b>
<b>6.2 Norske rettskjelder.....</b>	<b>50</b>
<b>6.3 Internasjonale kjelder.....</b>	<b>53</b>

# 1. Temaet for masteroppgåva

## 1.1 Temaet si viktigheit og aktualitet

Arbeidskraft særpregar rettsområdet arbeidsrett. Arbeidskraft er ei vare, men som følgje av arbeidskrafta si spesielle eigenart, må den behandlast annleis enn andre varer. Det som er spesielt for arbeidskrafta er særleg det at den ikkje kan skiljast i frå eigaren. I tillegg er partane sin sosioøkonomiske posisjon ulik.<sup>1</sup> Innanfor den individuelle arbeidsretten er arbeidsmiljølova (aml) sentral.<sup>2</sup> Arbeidsmiljølova supplerer og setter rammer for arbeidsavtalane, og lovgjevinga er i all hovudsak preceptorisk i ei retning.<sup>3</sup> Det kan altså ikkje avtalast noko som er ugunstigare for arbeidstakaren enn det som følgjer av lovgjevinga.

Rettsområdet arbeidsrett er i all hovudsak basert på verneomsynet som eit grunnfundament, og arbeidsmiljølova er dermed ein del av vernelovgjevinga.<sup>4</sup> At det er verneomsynet som ligg til grunn for arbeidsretten kjem til uttrykk fleire stader i arbeidsmiljølova, mellom anna i § 1-1 bokstav a til f som overordna legg til grunn at lova skal ivareta helse, økonomi, privatliv, meining, likebehandling og medråderett. Grunntanken bak verneomsynet er at arbeid er viktig for at arbeidstakarar skal vere sikra eit meningsfylt liv, samt at ein er avhengig av vederlag for livsopphald.

Til tross for omfattande lovgjeving på arbeidsretten sitt område er ikkje alle delar av rettsforholdet mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar lovregulert. Dette gjeld mellom anna retten til å gje åtvaringar i private tilsetjingsforhold som er temaet for denne masteroppgåva. Likevel er åtvaringar eit verkemiddel som blir hyppig brukt på arbeidsplassane som ei reaksjonsform for arbeidsgjevaren, og som er anerkjent i langvarig og festna rettspraksis. Ettersom ein ikkje har lovkrav, men heller meir oppmodingar til både det materielle innhaldet og den prosessuelle framgangsmåten for åtvaringar, vil det på fleire punkt oppstå uklare linjer knytt til både vilkår og verknad for denne reaksjonsforma. Det svevande rettskjeldebiletet som gjer seg gjeldande, gjer åtvaringar til eit viktig tema å behandle.

---

<sup>1</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 37.

<sup>2</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>3</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 22.

<sup>4</sup> Ibid s. 45.

Det som gjer åtvaringar i private tilsetjingsforhold aktuelt å behandle i tillegg til det uklare rettskjeldebiletet, er Høgsterett sitt ankeutval sin orskurd i frå 2018 som har skapt oppstandelse i arbeidsrettsmiljøet.<sup>5</sup> Saka gjaldt rettsleg overprøving av åtvaringar, og tradisjonelt har utgangspunktet vore at domstolane ikkje har overprøvd saker knytt til spørsmål om åtvaringar si gyldigheit. Det er grunnlag for å spørje om Høgsterett i HR-2018-492-U har endra denne tidlegare etablerte rettstilstanden.

## 1.2 Avklaring av sentrale grunnomgrep på arbeidsretten sitt område

Arbeidsrett kan definerast som «[...] de rettsnormene som regulerer rettsforholdet mellom ulike parter i arbeidslivet»,<sup>6</sup> og kan delast inn i individuell og kollektiv arbeidsrett. Medan kollektiv arbeidsrett knyter seg til tariffavtalen sine partar, rettar individuell arbeidsrett seg mot forholdet mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar. Det er den individuelle delen av rettsområdet arbeidsrett som skal belysast i denne masteroppgåva.

Det sentrale for å vere på arbeidsretten sitt område er at ein står overfor eit arbeidsforhold. Arbeidsforhold er eit rettsforhold mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar som etablerast ved arbeidsavtalen: ein avtale om oppretting av eit tilsetjingsforhold.<sup>7</sup> Det er ingen bestemte formkrav for at arbeidsforholdet skal vere etablert, og avtalen kan derfor vere munnleg eller vere kome i stand som følgje av konkludent åtferd. Formkrava til arbeidsforholdet må altså ikkje blandast saman med reglane i aml. §§ 14-5 flg., om krav til oppretting av skriftleg arbeidsavtale og krava til kva den skal innehalde.

Ikkje alle som arbeider for ei verksemd er tilsett i verksemda. I dagens arbeidsliv finst det mange ulike tilknytingsformer, og å avklare kva som ligg i omgrepet «arbeidstaker» har betydning for kven som kan føre fram rettar etter vernelovgjevinga. Ein arbeidstakar er i aml. § 1-8 (1) definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».<sup>8</sup> Arbeidstakaromgrepet er relativt, og utgangspunktet er at omgrepet i dei ulike lovene må tolkast basert på dei omsyna

---

<sup>5</sup> HR-2018-492-U; At HR-2018-492-U har skapt oppstandelse i arbeidsrettsmiljøet viser seg gjennom arbeidsrettslege artiklar i frå ulike teoretikarar, advokatfirma og foreiningar som særskilt knyter seg til Høgsterett sin orskurd. Sjå som døme Hirst (2019), Våg og Sundet (2019), Lium og Sandvik (2019), Eikeland (u.å) og Langseth Advokatfirma (u.å).

<sup>6</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 21.

<sup>7</sup> Ibid s. 21.

<sup>8</sup> Sjå tilsvarande definisjon av omgrepet «arbeidstaker» i ferielova § 2 (1), allmenngjeringslova § 2 nr. 1 og arbeidstvistlova § 1 bokstav a.

som kvart enkelt regelsett er meint å ivareta. Kven som er ein «arbeidstaker» er undergitt ei skjønsmessig og konkret vurdering, og forarbeidet til føresegne har stilt opp ein rekke moment i vurderinga. Det viktigaste i arbeidstakarvurderinga er om vedkommande har «plikt til å stille sin personlege arbeidskraft til rådighet» og «plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet».<sup>9</sup> Høgsterett har likevel i Avlastar I-dommen i avsnitt 39 uttalt at «[d]et er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. bl.a. Rt-1984-1044 – Tupperwaresaken».<sup>10</sup>

Kven som reknast for å vere ein arbeidsgjevar er definert i aml. § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.» I kraft av å vere arbeidsgjevar har ein fleire rettar og plikter, både etter lovgjevinga, men òg etter arbeidsavtalen som ufullstendig kontrakt.<sup>11</sup> Det er ei festna oppfatning i både rettspraksis og tariffavtalepraksis at arbeidsgjevarar einsidig kan treffe slutningar som har verknad for arbeidsforholdet.<sup>12</sup> Grunngevinga for dette er at arbeidsgjevaren er arbeidsavtalen sin sterke part, arbeidsavtalen som ufullstendig kontrakt, og at arbeidstakar underordnar seg arbeidsgjevar si leiing ved å inngå ein slik avtale.<sup>13</sup> Arbeidsgjevarar har altså styringsrett til å treffe vedtak som potensielt kan få rettslege konsekvensar for arbeidsforholdet, og der slike vedtak på området for åtvaringar kan vidareutvikle normeringar i rettsforholdet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.<sup>14</sup>

### 1.3 Metodisk tilnærming

I denne masteroppgåva skal eg nytte alminneleg juridisk metode. Som følgje av den innskrenka lovreguleringa på området for åtvaringar i private tilsetjingsforhold, vil metoden i all hovudsak knyte seg til ei kartlegging av ulovfesta rett der utviklinga i rettspraksis vil vere sentralt. I første hovuddel skal eg i all hovudsak ta fatt på ei analyse av HR-2018-492-U, før eg i andre hovuddel nyttar underrettspraksis som ei sentral rettskjelde. Underrettspraksis står sentralt fordi saker om åtvaringar som regel ikkje har nådd opp til Høgsterett.

---

<sup>9</sup> Ot.prp nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. på s. 73

<sup>10</sup> Rt. 2013 s. 354.

<sup>11</sup> Evju (2003) s. 7.

<sup>12</sup> Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2001 s. 418 mv.

<sup>13</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 97.

<sup>14</sup> For vidare utgreiing sjå punkt 3.3.

Når det gjeld spørsmålet om lagring av åtvaringar har tilgangen på rettskjelder vore betre. Dette skuldast i all hovudsak at personopplysingar har vore gjenstand for ei omfattande lovregulering både på det nasjonale- og internasjonale plan. Eg vil i den samanheng òg nytte nemndspraksis i frå Personvernemnda som tolkingsbidrag.

I tillegg til undersøking av rettspraksis, vil juridisk litteratur bli brukt som illustrasjon og tolkingsbidrag for å undersøke kva oppfatning av rettskjeldebiletet som herskar i teorien, og for å sjå om dette samsvarar med rettspraksis på området. Eg vil i tillegg dra vekslar på lovreguleringa som finst på området for offentlege tilsetjingsforhold for å vise korleis åtvaringar er regulert elles i lovgjevinga.

Masteroppgåva vil i all hovudsak ta sikte på ei kartlegging av gjeldande rett, de lege lata. Likevel vil eg ta stilling til korleis rettstilstanden burde vere, de lege ferenda, der rettstilstanden er usikker. Dette er naudsynt for å vurdere om rettstryggleiken til arbeidstakaren er godt nok ivareteke og for å til slutt vurdere om åtvaringsinstituttet bør regulerast i lovs form.

## 1.4 Framstillinga vidare

Hovudtyngda i masteroppgåva knyter seg til ei vurdering av arbeidstakaren sin rettstryggleik. Rettstryggleik er eit kjent omgrep i juridisk samanheng som har vore definert tallause gonger, men som likevel ikkje er skarpt avgrensa. Kjernen i omgrepet handlar om korleis forholdet mellom enkeltindividet og mynda bør vere, og kan delast inn i ei materiell- og prosessuell side. I denne samanheng vil eg ikkje nytte definisjonen i allmenn oppslutning, men heller nytte ei meir funksjonell tilnærming til omgrepet i ein arbeidsrettsleg samanheng. Rettstryggleik vil på området for åtvaringar særleg knyte seg til to tidspunkt: til det tidspunktet åtvaringa blir gitt, men òg til det tidspunktet ein har åtvaringa hengande over seg. Rettstryggleik vil dermed bli nytta som ein nøkkel til kva regelsett ein trekker inn og vil styre innhaldet for denne masteroppgåva.

Domstolskontroll er ein viktig rettstryggleiksgaranti, og i første hovudproblemstilling skal eg gjere ei vurdering av om åtvaringar kan overprøvast av domstolane. Eg vil innleiingsvis gå kort igjennom vilkåra for å få eit søksmål fremja til domstolane, før eg undersøker kva den

tradisjonelle oppfatninga på området for rettsleg overprøving av åtvaringar er. Vidare vil eg gjere ei analyse av HR-2018-492-U for å sjå om rettstilstanden på området er endra, samt for å undersøke kva rekkevidde avgjersla har for framtidige saker. Første hovudproblemstilling skal dermed gjere opp status om det arbeidsrettslege regelverket og er ein peikepinn til det som kjem vidare i oppgåva.

Det viktigaste verkemiddelet knytt til arbeidsrettslege åtvaringar er dei materielle reglane, og det er dette som er hovudpoenget i denne oppgåva. Dei materielle reglane skal på den eine sida ivareta rettstryggleik som sluttpoeng, men er vage og generelle. I andre hovuddel skal eg derfor gå gjennom reglane for reaksjonsforma åtvaring i sin alminnelegheit. Eg vil først forsøke å definere åtvaring der eg i tillegg skal søke å avklare det nedre grenseskiljet til uformelle tilbakemeldingar i kraft av ordinær arbeidsleing. Åtvaringar har tradisjonelt kome opp gjennom oppseiingssaker, og den rettslege betydninga av åtvaringar er viktig å avklare for å sikre heilskapen i oppgåva. Vidare skal eg klargjere heimelsgrunnlaget for å vise korleis åtvaringar i seg sjølv kan vere gjenstand for sjølvstendig regulering og gyldigheitsprøving. Like etter skal eg undersøke kva sakshandsamingsreglar som gjeld.

Informasjon- og datasikkerheit er det sentrale juridiske temaet i nyare tid, og til slutt vil eg derfor ta opp spørsmålet om lagring av åtvaringar der eg i all hovudsak vil sjå på interesse motsetninga mellom personopplysningsjussen og arbeidsrettsjussen. Avslutningsvis vil eg vurdere om åtvaringsinstituttet bør bli lovregulert. Målet for masteroppgåva er å få ei meir handfast tilnærming til både vilkår og verknad for denne reaksjonsforma.



## 2. Overprøving av åtvaringar

### 2.1 Vilkåra i tvistelova § 1-3

Kva saker ein kan ta inn for domstolane byggjer på ei vurdering av om grunnvilkåra for å kunne gå til søksmål i tvistelova (tv1) § 1-3 er innfridd.<sup>15</sup> Tvistelova § 1-3 er ein absolutt prosessføresetnad, og tre grunnvilkår må vere innfridd for å kunne gå til sak. Dersom vilkåra ikkje er innfridd må domstolane avvise søksmålet *ex officio* – altså av eige tiltak.

Det første grunnvilkåret er at ein står ovanfor eit «rettskrav», jf. tv1. § 1-3 (1). Ei naturleg språkleg forståing av ordlyden tilseier at kravet ein går til søksmål med må vere styrt av rettsreglar. Denne oppfatninga stønast av utsegn i forarbeidet til føresegne som legg til grunn at det må dreie seg om «[...] krav som er underlagt rettslig regulering. [...] Interessetvister, faktiske omstendigheter og faglige vurderingar kan ikkje gjøres til tvistegjenstand».<sup>16</sup>

Vidare må saksøkaren ha eit «reelt behov» i å få rettsleg avklaring i saka, jf. tv1. § 1-3 (2) første setning. Forarbeidet har forklart betydinga av vilkåret som at saksøkaren må ha «[...] aktuell interesse i søksmålet».<sup>17</sup> Høgsterett har i Rt. 2009 s. 980 i avsnitt 15 gitt uttrykk for at aktualitetskravet knyter seg til at dommen må få praktiske og konkrete verknadar for saksøkte *her og no*. I tillegg må både saksøkar og saksøkte ha tilknytning til søksmålgjenstanden. Tilknytingsforholdet er normalt innfridd ved søksmål om åtvaringar. Det springande punkt å avklare i det følgjande er dermed om åtvaringar er eit «rettskrav» og om saksøkarar har eit «reelt behov» i å få prøvd åtvaringa for domstolane eller om behovet først realiserer seg ved ei eventuell oppseiing, jf. tv1. § 1-3 (1) og (2).

### 2.2 Det tradisjonelle utgangspunktet

Domstolane har fleire gonger tatt stilling til om ein har rett til å gå til søksmål om gyldigheit av åtvaringar. Tradisjonelt har ein lagt til grunn at åtvaringar ikkje kan overprøvast av domstolane, og slike saker har dermed blitt avvist. Dette viser Borgarting lagmannsrett i RG

---

<sup>15</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettargang i sivile tvistar.

<sup>16</sup> Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) Om lov om mekling og rettargang i sivile tvistar (tvistelova) s. 364.

<sup>17</sup> Ibid s. 365.

1998 s. 1650. Åtvaringa var her gitt til ein tenestemann i offentleg sektor, men innfridde ikkje vilkåra til å vere ordensstraff. Lagmannsretten konkluderte med at sjølv om åtvaringa var like belastande som formell ordensstraff, gav ikkje det arbeidstakaren ei rettsleg interesse i eit krav om at åtvaringa ikkje var rettkomen. Krava i tvl. § 1-3 var dermed ikkje innfridd.

Ei nyare avgjersle som har vidareført den ovannemnde oppfatninga er Gulating lagmannsrett i RG 2003 s. 914 der to sjømenn gikk til søksmål mot eit reiarlag med krav om å få kjent to åtvaringar ugyldige. Lagmannsretten oppretthaldt her tingretten sin dom om at kravet til rettsleg interesse ikkje var innfridd. Grunngevinga var for det første at det ikkje kan gjevast dom for det faktiske grunnlaget for åtvaringa, noko dei saksøkte hadde ført fram. Vidare slo lagmannsretten fast at åtvaringane var gitt i kraft av arbeidsgjevar sin styringsrett som ei påpeiking av kritikkverdige forhold. Dette kunne ikkje samanliknast med ordensstraff eller noko anna form for sanksjon som kunne likestillast med straff. Retten konkluderte dermed med at det ikkje var tale om ein reaksjon som hadde endra partane si rettsstilling.

Lagmannsretten vurderte vidare om omsynet til rettstryggleik tilsa rettsleg overprøving, men heller ikkje dette førte fram då åtvaringa kunne bli indirekte prøvd i ei eventuell oppseiingssak. I tillegg var moglegheitene for at ei åtvaring kunne skade framtidig yrkeskarriere berre ei teoretisk problemstilling som domstolane ikkje kunne prøve. På same måte som tingretten meinte også lagmannsretten at arbeidstakaren var tilstrekkeleg verna av interne retningslinjer og reglar i arbeidslivet.

Oppfatninga i rettspraksis om at kravet til rettsleg interesse ikkje har vore innfridd for saker om åtvaringar har altså vore fast. I 2018 avsa derimot Høgsterett sitt ankeutval ein orskurd i HR-2018-492-U angående krav om tilbaketrekking av ei åtvaring som synast å bryte med den rettsoppfatninga eg her har illustrert. Avgjersla har skapt oppstandelse i arbeidsrettsmiljøet og oppstandelsen har knytt seg til om rettstilstanden på dette feltet er endra.

## 2.3 HR-2018-492-U

### 2.3.1 Ein gjennomgang av saksforholdet i avgjersla

Saka i HR-2018-492-U gjaldt spørsmålet om eit søksmål med krav om at ei åtvaring gitt i eit privat tilsetjingsforhold skal trekkast tilbake, skal avvist i frå tingretten grunna manglande

rettsleg interesse. Ein overstyrmann hadde den 7. april 2017 etter tidlegare møte om ei konflikt fått skriftleg åtvaring frå arbeidsgjevaren om brot på teieplikt, ordrenekt og krenkande, samt seksuell åtferd. Åtvaringa var skriftleg nedfelt og det var også haldt møte mellom partane. I tillegg hadde arbeidsgjevaren varsla at fleire hendingar ville medføre at arbeidsforholdet kom til å bli vurdert. Søksmålet hadde tidlegare blitt forkasta av både tingretten og Hålogaland lagmannsrett.

Høgsterett startar resonnementet med å slå fast utgangspunktet om at åtvaringar ikkje er lovregulert før ein forklarar føremåla bak reaksjonsforma. Til tross for at Høgsterett ikkje tidlegare har tatt stilling til same type søksmål søker ein å trekke parallellar til liknande rettspraksis. Høgsterett konkluderer likevel med at avgjerslene ikkje er direkte samanliknbare med den føreliggande, og lar det i all hovudsak bli med det.

I den vidare vurderinga viser Høgsterett til ARD-1982-237 der Arbeidsretten stadfestar at åtvaringar blir gitt i medhald av arbeidsgjevar sin styringsrett. Høgsterett tar så med seg styringsretten som utgangspunkt for den vidare vurderinga og stadfestar ved å vise til Kårstødommen i Rt. 2001 s. 418 at styringsretten avgrensast av sakleg-normer. Vidare slår Høgsterett fast i avsnitt 30 at «[...] arbeidstaker kan prøve gyldigheten av de beslutninger arbeidsgiver treffer i medhold av styringsretten» og at dette «er forutsetningsvis lagt til grunn i en rekke saker, jf. blant annet Rt-2000-1602 [...]».

Etter å ha konstatert at kor langt domstolane sin prøvingskompetanse rekker må avgjerast konkret i kvart tilfelle, konkluderer ein med at ein etter omstenda står ovanfor eit rettskrav. Føresetnaden var at søksmålet var anlagt innan rimeleg tid og at ein må avgrense mot «[...] mer uformelle uttalelser, tilrettevisninger eller tilbakemeldinger fra arbeidsgiver som ikke kan anses som sanksjoner».<sup>18</sup>

Utan å grunngje dei ovannemnde atterhalda noko nærare går Høgsterett etter å ha stadfesta det materielle innhaldet og den prosessuelle framgangsmåten til åtvaringa, vidare til å vurdere om partane har eit «reelt behov» i å få prøvd saka for domstolane, jf. tvl. § 1-3 (2) første setning. Tilknytingskravet var uproblematisk, og til tross for at åtvaringar normalt ikkje har direkte verknad for arbeidsforholdet som Høgsterett la til grunn, konkluderte Høgsterett med at

---

<sup>18</sup> HR-2018-492-U avsnitt 31.

kravet til aktualitet var innfridd. Grunngevinga går fram av avsnitt 34 der Høgsterett uttalte at «[...] advarselen har hatt umiddelbar betydning for hans arbeidsforhold ved at han ikke lenger er ferievikar som kaptein».

Eit samrøysta ankeutval i Høgsterett konkluderte dermed med at vilkåra i tvl. § 1-3 var innfridd, og at søksmålet måtte fremjast for tingretten.

### 2.3.2 Ei vurdering av om Høgsterett har endra rettstilstanden

HR-2018-492-U er den første saka om overprøving og gyldigheit av åtvaringar som har blitt fremja for domstolane. Spørsmålet ein står ovanfor no er om Høgsterett si avgjersle har ført til ei endring i rettstilstanden då Høgsterett bryter med den oppfatninga som er lagt til grunn av lagmannsrettane både i 1998 og 2003. Det som skil avgjerslene er at vilkåra i tvl. § 1-3 var innfridd i 2018, men ikkje i dei tidlegare avgjerslene. Grunngevinga for at Høgsterett kom til sitt endelege resultat er avgjerande for å finne ut om rettstilstanden er endra, og kva rekkevidde avgjersla har for framtidige saker byggjer på kva betydning dei ulike omstenda hadde for resultatet Høgsterett kom til.

Utgangspunktet er at ein kan gå til søksmål om krav som er undergitt rettsleg regulering, jf. tvl. § 1-3 (1). Åtvaringar er ikkje regulert i lovgjevinga, men utviklinga i arbeidsretten har ført til at ein har fått meir rettsleg regulering enn det som står i lovsamlinga. Høgsterett har i HR-2018-492-U vist at åtvaringar er eit utslag av arbeidsgjevar sin styringsrett. At Høgsterett i 2018 dermed konkluderte med at ein stod ovanfor eit «rettskrav» er ein direkte konsekvens av at Høgsterett 20 år tidlegare har etablert eit sakleg-krav til utøvinga av styringsretten.<sup>19</sup> Styringsrettsvedtak er altså underlagt rettsleg regulering i form av ulovfesta sakleg-normer, og at Høgsterett konkluderte med at ein stod ovanfor eit «rettskrav» er dermed lite overraskande. Høgsterett har i lys av dette ikkje endra rettstilstanden etter tvl. § 1-3 (1).

Fleire teoretikarar har gjort seg opp tankar etter ei analyse av avgjersla. Hirst har sjølv beskrive Høgsterett sin argumentasjon som eit sirkelresonnement. Ettersom den rettslege heimelen for å gje ei åtvaring er arbeidsgjevar sin styringsrett og domstolane kan overprøve styringsrettsvedtak, er det tale om eit rettskrav som domstolane kan overprøve.<sup>20</sup> Våg og

---

<sup>19</sup> Rt. 2001 s. 418.

<sup>20</sup> Hirst (2019) s. 316.

Sundet har i motsetnad beskrive Høgsterett sitt resonnement som utvilsamt riktig.<sup>21</sup> Ettersom det i lang tid har vore ei festna og etablert oppfatning i rettspraksis at domstolane kan overprøve styringsrettsvedtak, og åtvaringar er eit vedtak ein kan treffe i kraft av styringsretten, er vilkåret til rettskrav innfridd.

I motsetnad til avgjersla i frå 1998 der sakleg-kravet ikkje var utvikla er resultatet i RG 2003 s. 914 høgst diskutabelt. Saka blei avvist fordi åtvaringane ikkje utgjorde eit rettsforhold som hadde betydning for arbeidstakarane si rettsstilling, og dermed manglande rettsleg interesse. Dette er stikk i strid med rettsoppfatninga Høgsterett tidlegare har lagt til grunn om domstolane sin rett til å overprøve styringsrettsvedtak. Det verkar dermed som om lagmannsretten her har feiltolka rettstilstanden. Ei slik oppfatning støttast av Tron Sundet som i tillegg presiserer at avvisinga i RG 2003 s. 914 heller kunne ha vore grunngeve i manglande aktualitet.<sup>22</sup>

Sjølv om Høgsterett i den føreliggande sak konkluderte med at ein stod ovanfor eit rettskrav, tok ein to atterhald. Eit søksmål om gyldigheit av ei åtvaring vil berre vere eit rettskrav «etter omstendighetene» og ein har dermed ikkje eit utinga krav i å få prøvd åtvaringa. Den første føresetnaden er at søksmålet må bli anlagt «innen rimelig tid». Dess lenger tid som går, dess vanskelegare er det å vurdere åtvaringa, og bevismessige omsyn støttar ein slik føresetnad.

For det andre la Høgsterett til grunn at ein må avgrense mot «mer uformelle uttalelser, tilrettevisninger eller tilbakemeldinger fra arbeidsgiver som ikke kan anses som sanksjoner». Prosessøkonomiske omsyn gjer det rimeleg med ei slik avgrensing. Ein kvar kommentar i frå arbeidsgjevarar skal ikkje kunne overprøvast då ein ville ha risikert eit alt for stort press på domstolane. Nokon tilbakemeldingar må ein altså skyve over til eit seinare tidspunkt, som til dømes ved ei eventuell oppseiingssak. Kva som inngår i karakteristikken av åtvaring og kva som fell utanfor definisjonen skal eg kome tilbake til under del tre i masteroppgåva.<sup>23</sup> Her nøyer ein seg med ei analyse av dei reglane som kjem. Det er likevel grunn til å kritisere Høgsterett for å ikkje ha utpensla nærare om kva som ligg i denne føresetnaden.

---

<sup>21</sup> Våg og Sundet (2019) s. 15.

<sup>22</sup> Sundet (2004) s. 218.

<sup>23</sup> Sjø punkt 3.1.

Det er viktig å merke seg at Høgsterett avgrensar mot dei tilfella der tilbakemeldingar ikkje kan «anses som sanksjoner», som òg Hirst kommenterer i sin artikkel.<sup>24</sup> Åtvaringar har som føremål å vere åtferdsendrande, dokumenterande eller sanksjonerande.<sup>25</sup> Ei åtvaring kan sjølvsagt ivareta alle desse tre føremåla, men det er ingenting i vegen for at åtvaringa berre er grunngeve i eitt av desse. Om domstolane kan overprøve åtvaringar som ikkje har til føremål å vere straffesanksjonerande, er usikkert etter Høgsterett si avgjersle.

Kravet til «reelt behov» må òg vere innfridd, jf. tvl. § 1-3 (2) første setning. Åtvaringar er ei reaksjonsform som sjeldan fører til endring i partane si rettsstilling, noko som har vore sentralt for at slike krav tidlegare ikkje har blitt fremja.<sup>26</sup> I motsetnad til tidlegare saker som har vore oppe for domstolane hadde åtvaringa i dette tilfellet fått direkte betyding for arbeidstakaren ettersom han ikkje lenger fekk lov til å arbeide som kaptein. Høgsterett fann det bevist at det var tale om gjengjelding, og kravet til aktualitet var innfridd som følgje av den direkte betydinga åtvaringa hadde hatt for arbeidstakaren. Det er likevel diskutabelt om åtvaringar i framtidige saker vil innfri kravet til aktualitet og kva resultatet eventuelt vil bli dersom dette ikkje er tilfellet.

Basert på det ovannemnde resonnementet har ikkje Høgsterett endra rettstilstanden etter tvl. § 1-3. Høgsterett har berre vist til kva ein har sagt 20 år tidlegare. Det som likevel kan vere usikkert etter avgjersla er kva tilbakemeldingar som reknast som ei åtvaring, og dette skal eg ta stilling til i neste hovuddel. Om kravet til aktualitet vil vere innfridd i framtidige saker og kva betyding dette vil ha for overprøvinga er meir usikkert. Siste ord er neppe sagt her, og ei slik oppfatning er òg lagt til grunn av Våg og Sundet.<sup>27</sup>

## 2.4 Utgangspunktet for den vidare vurderinga

Høgsterett har i HR-2018-492-U sett at arbeidsgjevar har kompetanse til å fatte vedtak som potensielt kan få rettsverknader for arbeidstakaren og dette må domstolane kunne overprøve. Kva slags fenomen ein skal legge i karakteristikken av åtvaring og kor langt reglane gir grunnlag for overprøving skal eg ta stilling til i det følgjande. Indirekte prøving ved

---

<sup>24</sup> Hirst (2019) s. 317-318.

<sup>25</sup> HR-2018-492-U avsnitt 24.

<sup>26</sup> Sjøå bla. RG 2013 s. 914.

<sup>27</sup> Våg og Sundet (2019) s. 15-16.

oppseiing, utvikling av krava til styringsrett, dei prosessuelle reglane for åtvaringar og reglane om lagring av personopplysingar, er kjerneelement i den vidare framstillinga.

## 3. Ein gjennomgang av reglane for åtvaringar

### 3.1 Definisjonen av uttrykket «åtvaring»

Rettsområdet arbeidsrett har tradisjonelt blitt sett på som eit privatrettsleg område.

Verkeområdet for arbeidsmiljølova går fram av § 1-2 (1) som legg til grunn at lova gjeld for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Omgrepet «virksomhet» omfattar i utgangspunktet all form for næringsverksemd både innanfor privat- og offentleg sektor, men arbeidsmiljølova har likevel ikkje vore til hinder for at ein kan etablere andre reglar for den offentlege forvaltning. Som følgje av dette har ein særlovgjeving for tilsette i staten i statsansattelova.<sup>28</sup> Slike offentlegrettslege reglar vil derfor spele inn for rettstilstanden i den offentleg sektor, noko som kan skilje seg i frå det som gjeld i privat sektor.

Arbeidsmiljølova nyttar ikkje omgrepet åtvaring og har heller ingen reglar som direkte regulerer dette. Ein har likevel reglar som har indirekte betyding for åtvaringar som mellom anna reglar om stillingsvern, kontrolltiltak og reglar knytt til det psykososiale arbeidsmiljøet. For å kunne formulere ein definisjon av omgrepet er det føremålstenleg å klarlegge føremåla bak reaksjonsforma, korleis omgrepet har blitt tolka i arbeidslivet, i rettspraksis og av ulike teoretikarar. I tillegg er det relevant å undersøke korleis lovgjevar har definert åtvaringar elles i lovgjevinga.

Føremåla bak åtvaringar har blant anna kome til uttrykk i HR-2018-492-U i avsnitt 24 som gir uttrykk for at føremåla er tre-delt. For det første søker ein med ei åtvaring å korrigere uynskt åtferd. Vidare har arbeidsgjevar eit behov for å dokumentere at arbeidstakaren har gjort noko gale med tanke på ein eventuell oppseiingsprosess der tidlegare forhold kan vere av betydning. Til slutt kan ei åtvaring nyttast som ein straffesanksjon der arbeidsgjevar slår ned på ei type handling. Ein slik karakteristik er i tråd med det Dege har lagt til grunn.<sup>29</sup> Ei åtvaring er altså eit verkemiddel arbeidsgjevar nyttar som kan grunnjevast i eitt eller fleire av dei nemnde føremåla.

---

<sup>28</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 67 om staten sine tilsette.

<sup>29</sup> Dege (2009) s. 466 og s. 468.



For offentlege tilsetjingsforhold har lovgjevar i statsansattelova § 25 (1) bokstav a og b definert det ein kallar for ordensstraff. Statsansattelova § 25 (1) bokstav a og b legg til grunn at

[s]tatsansatte eller embetsmenn kan illegges ordensstraff for overtredelse av tjenesteplikter eller unnlåtelse av å oppfylle tjenesteplikter, eller utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen, tjenesten eller embetet.

I utgangspunktet kan denne definisjonen som legger vekt på brot på arbeidsplikt og utilbørlig åtferd vere illustrerande for definisjonen av åtvaring i private tilsetjingsforhold. Likevel vart ikkje den tidlegare oppfatninga om at skriftleg åtvaring var ordensstraff vidareført i lova i 2017. Definisjonen har dermed ikkje like stor overføringsevne til private tilsetjingsforhold som den hadde tidlegare.<sup>30</sup>

Ulike organisasjonar og advokatfirma har sjølv definert omgrepet åtvaring. Sjølv om slike definisjonar ikkje har rettskjeldemessig vekt kan dei bidra til å fange opp kva slags terminologi og oppfatning av omgrepet som herskar i arbeidslivet. Næringslivet sin hovudorganisasjon har definert åtvaring som «[...] et virkemiddel arbeidsgiver kan benytte for å korrigere arbeidstakers uønskede atferd eller mangelfulle arbeidsutførelse».<sup>31</sup> Advokat Eivind Arntsen har i arbeidsrettsadvokaten definert omgrepet på denne måten:

[e]n advarsel i et arbeidsforhold er et virkemiddel en arbeidsgiver har til å korrigere uønsket/ureglementert oppførsel fra en ansatt. Videre vil en advarsel være et signal fra arbeidsgiver om at dersom ikke forholdet det advares om endres eller forbedres, vil den ansatte kunne stå i fare for oppsigelse.<sup>32</sup>

Fellestrekk for desse definisjonane er at arbeidstakaren får ei konkret tilbakemelding på at ein har gjort noko gale der ein samtidig instruerast om å endre åtferd, i tillegg til at arbeidsgjevar markerer kva slags konsekvensar manglande etterleving av dette kan få. Føremåla bak reaksjonsforma står altså sentralt når ein i næringslivet har forsøkt å definere omgrepet. Definisjonane som herskar i arbeidslivet er samanfallande med Hirst si forståing.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Sjø Prop. 94 L (2016–2017) Lov om staten sine tilsette mv. (statsansatteloven) s. 163.

<sup>31</sup> NHO (u.å) 3. avsnitt.

<sup>32</sup> Arntsen (2014) 3. avsnitt.

<sup>33</sup> Sjø Hirst (2019) s. 308.

Til tross for at åtvaringar har vore opp for domstolane ved fleire anledningar knytt til oppseiingssaker har domstolane vore beskjeden med å definere omgrepet. Oslo Tingrett har likevel i TOSLO-2007-78995 vist kva slags innhald dei legg i karakteristikken av åtvaring. Saka gjaldt eit krav om at ei åtvaring ikkje var rettkomen og i denne avgjersla definerte retten åtvaring som «[...] arbeidsgivers *vurdering* av et faktum og det er et disiplinærtiltak som innebærer en reaksjon på et mislighold av partenes avtale som regulerer arbeidsforholdet». Grunngevinga for at den konkrete tilbakemeldinga til arbeidstakaren var ei åtvaring var at det var skrive: «[o]m du ikke viser vilje til å nå de mål som er beskrevet her, forbeholder Bayer AS seg retten til å iverksette eventuelle ytterligere disiplinærtiltak, inkludert mulig avslutning av arbeidsforholdet». Dette samsvarar med oppfatninga i både arbeidslivet og i juridisk teori.

Basert på ei samanfatning av det øvre resonnementet kan ein definere åtvaring som ei avgjerd med ei bestemt hensikt der eventuelle konsekvensar av disiplinærreaksjonen kan vere underlagt rettsleg regulering. Åtvaringar er altså eit relativt uklart fenomen som først vil vise seg gjennom det prosessuelle, og det uklare knyter seg til kva rettsreglar som gjeld for denne reaksjonsforma. Den rettslege heimelen for åtvaringar skal eg behandle seinare, men først skal eg sjå på det nedre grenseskiljet til tilbakemeldingar i kraft av ordinær arbeidsleiing.

### 3.1.1 Det nedre grenseskiljet til uformelle utsegn og tilbakemeldingar

Høgsterett sin orskurd i frå 2018 er eit representativt døme i frå nyare tid som viser at vår øvste domstol operer med eit grenseskilje mellom åtvaringar og uformelle tilbakemeldingar. Høgsterett definerte ikkje åtvaring i avgjersla, men uttalte i avsnitt 31 at det må «[...] avgrenses mot mer uformelle uttalelser, tilrettevisninger eller tilbakemeldinger fra arbeidsgiver som ikke kan anses som sanksjoner». Den ovannemnde definisjonen av uttrykket åtvaring er dermed noko ufullstendig og treng nærare presisering. Det nedre grenseskiljet er sentralt å belyse då det har betydning for kva dei rettslege konsekvensane av tilbakemeldinga er, kva sakshandsamingsreglar som gjeld, samt spørsmålet om tilbakemeldinga kan vere gjenstand for gyldigheitsprøving. I det følgjande skal eg nytte dømer i frå rettspraksis og lovgeving for å belyse dette grenseskiljet.

Rt. 1987 s. 562 er illustrerande i vurderinga. Saka gjaldt ein styrar ved ein sjukeheim som blei sagt opp som følgje av fleire forhold. For det første var han vanskeleg å få tak i som følgje av ustrukturert arbeidstid, men han hadde òg manglande oversikt over laupande arbeid, deltok

ikkje i morgonmøter eller legevisitt og gjorde heller ikkje noko for å rette opp i situasjonen. Det var kome fleire signal til styraren om desse forholda og det var haldt særskilte møter knytt til dette. Ein fekk likevel ingen avklaring på problema og Høgsterett konkluderte med at reaksjonane ikkje kunne sidestilla med ei formell åtvaring, til tross for at det burde ha gitt styraren ei innsikt i hans leiaransvar. Høgsterett viser her at det skal noko meir til enn eit møte der ein påpeikar svikt ved arbeidsutføringa for å vere ei åtvaring.<sup>34</sup>

LE-1993-2378 avsagt av Eidsivating lagmannsrett er eit tydeleg døme på at ikkje alle tilbakemeldingar er ei åtvaring. Saka gjaldt spørsmål om oppseiing grunngjeve i manglande kompetanse og evne til å prioritere arbeidsoppgåvene, var usakleg og erstatningsvalda. Lagmannsretten kjende oppseiinga ugyldig og la vekt på at arbeidstakaren verken hadde fått instruksar om arbeidsutføringa og kva konsekvensar ein kunne vente seg ved brot på desse. I tillegg hadde arbeidsgjevaren karakterisert tilbakemeldingane som signal. Dette var tilstrekkeleg for lagmannsretten til å konkludere med at ein stod ovanfor ei tilbakemelding og ikkje ei åtvaring.

På same måte som Eidsivating lagmannsrett i den ovannemnde avgjersla har også Agder lagmannsrett i LA-1996-1234 lagt vekt på sakshandsaminga til arbeidsgjevaren i vurderinga av om ein står ovanfor ei åtvaring eller mildare kritikk. I denne saka vart ein dagleg leiar sagt opp ifrå si stilling grunna fagleg inkompetanse og manglande samarbeidsevne. Arbeidstakaren førte fram krav om at oppseiinga var ugyldig, og i vurderinga tok retten stilling til om arbeidstakaren vart gitt åtvaring på førehand og kva verknad dette eventuelt skulle få. Arbeidstakaren fekk her medhald i at vedkommande var gitt eit pålegg og ikkje ei åtvaring. Grunngjevinga var at arbeidstakaren ikkje fekk meir enn ein beskjed om at han måtte medverke til at samarbeidsproblem i verksemda vart betra. Tilbakemeldinga var dermed ikkje gitt med ein slik form og innhald at den kunne vektleggast.<sup>35</sup>

Det kan i vurderinga av om ein står ovanfor ei tilbakemelding eller ei åtvaring vere relevant å trekke ein parallell til grensa mellom irettesetjing og ordensstraff i offentlege tilsetjingsforhold. Rt. 2003 s. 480 kan belyse dette og saka gjaldt spørsmålet om å få kjent ei

---

<sup>34</sup> At det er ynskjeleg at arbeidstakaren skal opptre på ein annan måte er heller ikkje nok for å verte rekna som ei åtvaring. Det kom Borgarting lagmannsrett fram til i LB-1999-1429 som gjaldt krav om erstatning som følge av usakleg oppseiing. Ei slik oppfatning støttast òg av Dege (2009) s. 467.

<sup>35</sup> Sakshandsamingsreglane kjem eg inn på i punkt 3.5.

åtvaring i eit kommunalt arbeidsforhold ugyldig, skulle avvisast i frå tingretten grunna manglande rettsleg interesse etter tvistemålslova § 54.<sup>36</sup> Det sentrale spørsmålet å avklare var om åtvaringa var ordensstraff og dermed eit enkeltvedtak etter forvaltningslova (fvl) § 2 andre ledd andre setning.<sup>37</sup> Saksforholdet i avgjersla var at ein kommunalt tilsett lærar hadde fått ei åtvaring som følgje av brot på teieplikt.

I denne avgjersla startar Høgsterett i avsnitt 20 med å slå fast at kommunale tenestemenn i utgangspunktet må kunne få ordensstraff på same måte som for statlege tilsette ved å vise til fvl. § 2 første ledd bokstav d. Føresetnaden var likevel at åtvaringa må «gripe inn i tjenestemannens rettigheter eller plikter» for å kunne kategoriserast som ordensstraff, og for å dermed vere eit enkeltvedtak.

Høgsterett gjekk deretter inn på ei vurdering av om den konkrete åtvaringa var å rekne som ordensstraff og Høgsterett støttar seg på lagmannsretten sitt resonnement som viser til sivilombodsmannen sitt utsegn i SOMB-2001-23 avsnitt 21:

[s]pørsmålet om det foreligger tjenstlig tilrettevisning eller ordensstraff må avgjøres ut fra en skjønsmessig totalvurdering av de reelle forhold. Ut fra det som er fremholdt foran, vil formålet med forføyningen måtte stå sentralt i vurderingen. Videre vil det være av betydning hvor inngripende og betydningsfull forføyningen er i forhold til den enkeltes arbeidsforhold. Ved bedømmelsen er det naturlig å ta utgangspunkt i de ytre forhold omkring forføyningen som normalt vil kunne gi en indikasjon om forføyningens karakter.

Lagmannsretten var her einig med sivilombodsmannen i at det måtte skje ei skjønsmessig totalvurdering av dei reelle forhold. I den føreliggande sak kom retten til at ein stod ovanfor ordensstraff som følgje av tilbakemeldinga si innhald og form, samt at den vart lagt i arbeidstakaren si personalmappe. I tillegg ville tilbakemeldinga ha stor betydning for arbeidstakaren sitt arbeidsforhold.

Det arbeidsrettslege poenget i frå avgjersla er at den kan verke definerande for kva som er rett og plikt i arbeidsforholdet. Utsegn i frå avgjersla kan tyde på at ein ved ei åtvaring konstaterer at ein har gjort noko feil og som dermed er meint som ein sanksjon, men som samtidig blir ei

---

<sup>36</sup> Lov 13. august 1915 nr. 6 om rettargangsmåten for tvistemål (*oppheva*).

<sup>37</sup> Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker.

utsetjing av meir følbare sanksjonar. Det er dermed ikkje nødvendigvis tale om ein endeleg karakteristikk i arbeidsforholdet. Dette minner om påtaleunnlating som ein kjenner i frå strafferetten.

Johansen og Stueland er to teoretikarar som har kommenterte skiljet mellom åtvaringar og uformelle tilbakemeldingar. I frå deira perspektiv er sakshandsaminga ein essensiell del i vurderinga av om det er tale om ei åtvaring eller mildare kritikk.<sup>38</sup> Ei åtvaring bør vere skriftleg dersom den skal leggast vekt på, og i tillegg må arbeidstakaren bli kjend med moglege konsekvensar av åtvaringa. Ei munnleg åtvaring som er gitt i ein oppheta situasjon, er det lita grunn til å leggje vekt på i følgje desse teoretikarane.<sup>39</sup>

At åtvaringar ikkje er legaldefinert og at det eksisterer eit slikt uklart grenseskilje med ulike moglege konsekvensar er uheldig for arbeidstakaren sin rettsryggleik. Det uheldige knyter seg ikkje til eksistensen av skiljet, men til uklarheita knytt til kva slags moment som inngår i den konkrete vurderinga og kva vekt desse har. Rettspraksis har vist at arbeidstakar kan oppfatte arbeidsgjevar sin reaksjon som eit pålegg, medan arbeidsgjevar er av oppfatninga av at det er gitt ei åtvaring.<sup>40</sup> Dette kan ha som konsekvens at det for arbeidstakaren er vanskeleg å vite om ein kan vente seg ytterlegare følbare konsekvensar.

Likevel har både rettspraksis og juridisk teori vist at sakshandsamingsreglane kan stå sentralt i vurderinga. Om sakshandsamingsreglane dermed kan bidra til å skape eit klarare skilje mellom desse to reaksjonsformene skal eg sjå nærare på i punkt 3.5. Det kan likevel spørjast om lovgjevar her skulle ha kome på bana for å stille opp konkrete og handfaste moment som ein kan prøve åtvaringa opp i mot. Det spørsmålet skal eg gå nærare inn på avslutningsvis i denne masteroppgåva.

## 3.2 Rettsleg betyding av at det er gitt ei åtvaring

Åtvaringar har innanfor private tilsetjingsforhold særleg kome indirekte opp gjennom oppseiingssaker. Utgangspunktet er at dersom arbeidsgjevar har nytta seg av ei åtvaring i staden for å gå til oppseiing, kan ein ikkje seie opp den tilsette på same grunnlag som ein gav

---

<sup>38</sup> Dette er i tråd med det som er lagt til grunn i LE-1993-2378 og LA-1996-1234.

<sup>39</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 26.

<sup>40</sup> Sjå LA-1996-1234 som døme.

åtvaringa for. Denne oppfatninga er lagt til grunn i gjennomgåande rettspraksis, blant anna av Borgarting lagmannsrett i RG 1997 s. 11 og av Høgsterett i Rt. 1982 s. 1729 på s. 1735. Dege er av same oppfatning og forklarar det som at toget er gått. Har arbeidsgjevar valt å nytte seg av ei åtvaring for forholdet, er ein bunden av det til noko nytt kjem til.<sup>41</sup>

Sjølv om ein ikkje kan gå til oppseiing på same grunnlag som ein gav åtvaringa for, er det i denne samanheng relevant å ta opp spørsmålet om det er eit krav om at åtvaring er gitt før ein går til oppseiing, eller kva slags betydning ei åtvaring har dersom den er gitt i forkant av ei oppseiing. Det skal eg vurdere i det følgjande.

### 3.2.1 Krav om åtvaring før ein går til oppseiing?

Arbeidsmiljølova stiller ikkje eksplisitt opp eit krav om åtvaring før ein går til oppseiing. Etter aml. § 15-7 (1) er det likevel eit krav om at oppseiinga må vere «saklig begrunnet» i «virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». Dette er eit utslag av arbeidstakaren sitt sterke oppseiingsvern som er grunngeve i arbeidstakaren sjølv og dei som vedkommande eventuelt forsørgjer. Arbeid er viktig for mennesket si utvikling og for eit meningsfylt liv, og arbeidstakaren skal dermed ikkje utan vidare kunne bli tatt i frå dette, sml. aml. § 1-1. Spørsmålet i det følgjande er dermed om det indirekte stillast krav om åtvaring for at oppseiinga skal innfri sakleg-kravet etter aml. § 15-7 (1).

Høgsterett si avgjersle i Rt. 1956 s. 578 som gjaldt spørsmålet om usakleg oppseiing er sentral for å svare på dette spørsmålet. I denne avgjersla stadfesta Høgsterett på s. 580 at det ikkje var krav i lov om at åtvaring må vere gitt før ein går til oppseiing. Retten ville likevel ikkje stengje for at det i mange tilfelle ville kunne ha betydning om åtvaring var gitt. Saka gjaldt den gamle arbeidarvernlov,<sup>42</sup> men eit krav om åtvaring før ein går til oppseiing er heller ikkje innført i den gjeldande arbeidsmiljølova. Rettstilstanden i 1956 har blitt vidareført i Rt. 2001 s. 1362, LA-2004-8128 og TOSLO-2007-78995.

Nyare rettspraksis har vist at mangel på åtvaring i forkant av oppseiing kan få betydning i negativ forstand i sakleg-vurderinga. Det viser Agder lagmannsrett i LA-2009-024944. Ein

---

<sup>41</sup> Dege (200) s. 471.

<sup>42</sup> Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidarvern (*oppheva*).

tilsett i eit bilutleigefirma hadde her fått avslutta sitt arbeidsforhold utan å ha fått åtvaring om at vedkommande kunne bli sagt opp i frå stillinga. Retten stadfesta utgangspunktet om at det ikkje er krav om åtvaring før oppseiing, men uttalte at det likevel kan leggast vekt på i disfavør av arbeidsgjevaren at varsel ikkje var gjeve. Det same er lagt til grunn i LA-1996-1234 der mangel på åtvaring måtte få «vesentlig vekt» i vurderinga av om oppseiinga var sakleg.

Den ovannemnde oppfatninga om at mangel på åtvaring kan tale i arbeidsgjevar sin disfavør, gjeld likevel ikkje i eit kvart tilfelle. Det viser Høgsterett i Rt. 2001 s. 1589 som gjaldt ein driftskonsulent som vart sagt opp som følgje av at han hadde nytta arbeidsgjevar si internettlinje for å laste ned eit betydeleg tal musikkfiler til privat føremål. Høgsterett uttalte på s. 1598 at det ikkje kunne ha avgjerande betyding at arbeidstakaren ikkje var gitt åtvaring då det hadde stått fram som ein for svak reaksjon på den klanderverdige handling. Den same oppfatninga går fram av Rt. 2001 s. 1362 på s. 1377 der det var tale om «så massive, åpenbare og vedvarende pliktbrudd fra As side at det [...] ikke kan være noe vilkår for gyldig oppsigelse at advarsel er gitt».

Teoretikarane si oppfatning er i all hovudsak samanfallande med rettspraksis på området. Johansen og Stueland har uttalt at sjølv om det ikkje føreligg lovskrav om åtvaring før ein går til oppseiing, føreset gyldigheita av oppseiinga likevel ofte at arbeidsgjevaren gir åtvaring før ein slår til med ein så alvorleg reaksjon.<sup>43</sup> Det same er lagt til grunn av Fougner mfl. som har uttalt at oppseiing ikkje skal kome overraskande på arbeidstakaren og at det dermed er vanskeleg å sjå tungtvegande moment i mot at arbeidsgjevaren signaliserer kva han synast om den klanderverdige handlinga til arbeidstakaren i god tid.<sup>44</sup> Dege har på si side uttalt at sjølv om arbeidsgjevaren hevdar at åtvaring ikkje er naudsynt, bør arbeidsgjevaren vere varsam med å ikkje gje åtvaring før ein tar fatt på ytterlegare reaksjonsformer. Så lenge ein ikkje kan stengje for at åtvaring kunne hatt betyding, vil unnlating av dette kunne medføre at oppseiinga vert usakleg i seg sjølv.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 25.

<sup>44</sup> Fougner mfl. (2018) s. 794.

<sup>45</sup> Dege (2009) s. 474.

På det internasjonale plan har ein òg oppmoda arbeidsgjevar til å gje åtvaring før ein går til oppseiing. ILO-rekommandasjon nr. 166 av 1982, opphøyr av arbeidsforhold på initiativ av arbeidsgjevaren, art. 8 stadfestar at:

[t]he employment of a worker should not be terminated for unsatisfactory performance, unless the employer has given the worker appropriate instructions and written warning and the worker continues to perform his duties unsatisfactorily after a reasonable period of time for improvement has elapsed.

Etter art. 8 skal ein arbeidstakar ikkje bli sagt opp utan skriftleg åtvaring. Ein rekommandasjon er likevel ikkje juridisk bindande, men fungerer som ei oppmoding til arbeidsgjevarar og kan vere med på å illustrere kva som bør vere rettstilstanden.<sup>46</sup> ILO-rekommandasjonen viser ein altså at vern av arbeidstakaren òg går igjen på det internasjonale plan.

Basert på den ovannemnde praksis har det skjedd lite utvikling på området sidan avgjersla til Høgsterett i frå 1956. Utgangspunktet er framleis at det ikkje krevjast åtvaring før ein går til oppseiing av arbeidstakaren, men at det kan ha betydning i sakleg-vurderinga etter aml. § 15-7 (1) i både favør og disfavør av arbeidsgjevaren om åtvaring er gitt eller ikkje. Kor godt rettstryggleiken til arbeidstakaren er ivareteke i lys av dette, er diskutabelt. Som Fougner mfl. har lagt til grunn er det vanskeleg å sjå tungtvegande moment i mot at åtvaring ikkje skal bli gitt.<sup>47</sup>

### 3.3 Heimelsgrunlaget

Hittil har eg diskutert kva åtvaringar er og kva betydning slike har som ledd i oppseiingssaker. Utvikling av normer om utøving av arbeidsgjevar sin styringsrett og personopplysningsreglar, viser korleis ei åtvaring i seg sjølv kan vere gjenstand for sjølvstendig regulering og gyldigheitsprøving. At åtvaringar kan vere gjenstand for gyldigheitsprøving har ein seinast sett i HR-2018-492-U. I det følgjande skal eg sjå nærare på arbeidsgjevar sin styringsrett og utviklinga av denne.

---

<sup>46</sup> Grønningseter (u.å) avsnitt 8.

<sup>47</sup> Fougner mfl. (2019) s. 794.



### 3.3.1 Ei avklaring av arbeidsgjevar sin styringsrett

Åtvaringar i private tilsetjingsforhold er i motsetnad til ordensstraff i offentleg sektor ikkje rettsleg regulert i lov, og korleis ein skal plassere åtvaringar inn i eit rettsleg rammeverk er ein føresetnad for å ta stilling til kva sakshandsamingsreglar som gjeld, og spørsmålet om åtvaringar kan vere gjenstand for gyldigheitsprøving. Arbeidsforhold er som tidlegare nemnt eit maktforhold som ikkje består mellom jambyrdige partar, og i tillegg til dette er ikkje arbeidsavtalen meir enn ei skrin ramme for arbeidsforholdet. I kraft av å vere arbeidsgjevar er ein arbeidsavtalen sin sterke part, og ved å inngå ein arbeidsavtale underordnar arbeidstakar seg arbeidsgjevar si leiing.

Som følgje av partane sine ulike posisjonar i avtaleforholdet og arbeidsavtalen som ufullstendig kontrakt, har arbeidsgjevar styringsrett til å einsidig treffe slutningar med verknad for både arbeidstakar og verksemda i seg sjølv.<sup>48</sup> Dette er i tråd med Evju sin vide definisjon av omgrepet styringsrett.<sup>49</sup> Styringsretten er anerkjent i både rettspraksis og tariffavtalepraksis som sjølvstendig rettsnorm og det viser blant anna Høgsterett i Rt. 2000 s. 1602, Nøkk-dommen. Saka gjaldt to skipsmaskinistar som var tilsett på brannbåten Nøkk der kommunen i kraft av styringsretten fatta vedtak som innebar at dei to arbeidstakarane ville bli integrert i kommunen sin hovudbrannstyrke. Høgsterett definerte arbeidsgjevar sin styringsrett på s. 1609 som at «[a]rbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innanfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.» Høgsterett har i Rt. 2009 s. 1465, Seinvakt-dommen, oppretthaldt denne definisjonen.

Ettersom åtvaringar ikkje er lovregulert, og arbeidsgjevar i kraft av styringsretten einsidig har rett til å treffe vedtak med verknad for arbeidsforholdet, tilseier det at den rettslege heimelen for åtvaringar nettopp er arbeidsgjevar sin styringsrett. Ei slik oppfatning er også lagt til grunn av Arbeidsretten i ARD-1982-237 som gjaldt spørsmål om tariffstridig og ulovleg arbeidsnedlegging. Arbeidsretten uttalte her etter å ha stadfesta at ein såg på saka som ei personalsak at «[...] det hører under bedriftens styringsrett å kunne gi en arbeidstaker en advarsel». Åtvaringar er eit styringsrettsvedtak, og dette har blitt vidareført i HR-2018-492-U.

---

<sup>48</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 97 og 99.

<sup>49</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 5.

Til tross for ein vid definisjon av omgrepet er ikkje styringsretten utan rekkevidde, og den avgrensast av både lov og individuelle avtalar. I tillegg skjer det utvikling av normer i rettspraksis som setter grenser for styringsrettsvedtak. Grenser for styringsretten fører dermed til at ein ikkje kan gje åtvaringar om kva som helst, samt at det må gjelde visse krav til sakshandsaminga. I det følgjande skal eg sjå på kor langt styringsretten strekker seg.

### 3.3.2 Rekkevidda av styringsretten

Det ujamne maktforholdet i arbeidsforholdet må balanserast, og dette sett i samanheng med vern av arbeidaren er sentralt for grunngevinga for at ein må setje grenser for kva arbeidsgjevar kan vedta i kraft av styringsretten. Dei fleste reglane i arbeidsmiljølova er nettopp slike avgrensingar, som mellom anna reglane om drøftingsplikt og terskel for oppseiing, men avgrensingar finn ein òg i individuelle avtalar og ulovfesta rett.<sup>50</sup> Som følge av dette har arbeidsgjevar sin styringsrett vorte beskrive som det handlingsrom som er igjen etter dei ovannemnde avgrensingane, og dermed som ein restkompetanse.<sup>51</sup>

Det har vore ein diskusjon i teorien knytt til nemninga av styringsretten som ein restkompetanse.<sup>52</sup> Problemet i diskusjonen synast å vere om ein nyttar omgrepet som eit resultat etter å ha undersøkt avgrensingane i styringsretten, eller om ein nyttar omgrepet som ein tilnæringsmåte til rekkevidda av styringsretten og dermed som at styringsretten ikkje er ei sjølvstendig rettsnorm. Evju har lagt det sistnemnde til grunn noko som har gitt opphav til kritikk i frå fleire hald.<sup>53</sup> Evju har likevel gitt tilsvar til kritikken og presisert at ingen er usamde i at styringsretten er eit sjølvstendig rettsgrunnlag, men at poenget var at styringsretten avgrensast av lov og avtalar og at desse har forrang.<sup>54</sup> Opphavet til kritikken synast altså å vere Evju som har formulert seg uklart og at teoretikarane dermed er samde i forståinga, til tross for at fleire meiner omgrepet restkompetanse er villeiande og uheldig i seg sjølv.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Evju (2003) s. 20.

<sup>51</sup> Rt. 2001 s. 418 på s. 427; Evju (2003) s. 21.

<sup>52</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 10.

<sup>53</sup> Thorkildsen og Drevland (2010) s. 32 og 35.

<sup>54</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 10.

<sup>55</sup> Thorkildsen og Drevland (2010) s. 48.

### 3.3.2.1 Avgrensingar i styringsretten utvikla i rettspraksis

I tillegg til avgrensingar i lov og avtalar, har avgrensingar i styringsretten vakse fram gjennom utvikling i rettspraksis. Kor vidt arbeidsgjevar kan gje åtvaringar, er i utgangspunktet eit spørsmål om kor langt arbeidsgjevar sin styringsrett strekker seg. I det følgjande skal eg søke å kartlegge kva slags avgrensingar som gjer seg gjeldande utanom dei som positivt kan forankrast i lov og avtale.

Den rettslege ramma for styringsretten har dei siste tjue åra utvikla seg gjennom at Høgsterett har avsagt fleire avgjersler om rekkevidda av styringsretten som gjeld endring av arbeidstid, arbeidsoppgåver og arbeidsstad.<sup>56</sup> I Nøkk-dommen viser Høgsterett at dei endringar arbeidsgjevar gjer i kraft av styringsretten må ligge innanfor ramma av arbeidsforholdet.<sup>57</sup> Høgsterett har i Kårstø-dommen stadfesta og bygd vidare på det retten kom fram til i Nøkk-avgjersla.<sup>58</sup> Saka gjaldt eit spørsmål om endring av oppmøtestad for tilsette ved Statoil sitt anlegg på Kårstø kunne gjerast i kraft av arbeidsgjevar sin styringsrett. Høgsterett avgrensa her styringsretten på s. 427 då ein la til grunn at «[s]tyringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer.» I denne avgjersla etablerte Høgsterett dermed ei generell sakleg-norm ved utøving av styringsretten.

Kravet til at styringsretten må vere sakleg har blitt stadfesta og vidareutvikla i seinare rettspraksis, mellom anna i HR-2018-492-U og i Undervisningsinspektør-dommen i Rt. 2011 s. 841. Sistnemnde sak gjaldt spørsmålet om arbeidsgjevar sin styringsrett gav kommunen grunnlag for å omplassere ein arbeidstakar til ei tilsvarande stilling ein annan stad i kommunen. I denne avgjersla stadfesta retten sakleg-norma som vart oppstilt i Kårstø-dommen og uttalte i avsnitt 38 at domstolane ikkje skal gjere noko generell overprøving av om arbeidsgjevar sine styringsrettsvedtak er optimale, men vurdere om det føreligg misbruk av styringsretten. Spørsmålet om kor intensivt domstolane kan overprøve styringsrettsvedtak er drøfta av andre, og vil derfor ikkje bli tatt nærare opp i denne masteroppgåva.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Rt. 2009 s. 1465, Seinvakt-dommen; Rt. 2000 s. 1602, Nøkk-dommen; Rt. 2011 s. 841, Undervisningsinspektør-dommen mv.

<sup>57</sup> Rt. 2000 s. 1602.

<sup>58</sup> Rt. 2001 s. 418.

<sup>59</sup> Sjø Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 105–107 for nærare utgreiing om denne problemstillinga.

Til tross for at ein ikkje har lovregulering for åtvaringar i private tilsetjingsforhold, viser utviklinga av grenser for styringsretten at ein som arbeidsgjevar har fleire rettsreglar å halde seg til enn det ein i utgangspunktet kanskje hadde tenkt. Når Høgsterett har sagt at det gjeld eit sakleg-krav til utøvinga av styringsretten, så har ein samtidig sagt at det gjeld indirekte reglar om kva som er rett og plikt i eit arbeidsforhold. Sakleg-norma som er oppstilt og vidareutvikla i rettspraksis vil dermed vere sentral for både det materielle innhaldet i åtvaringar, men vil òg vere rettleiande for framgangsmåten når ei åtvaring skal bli gitt. Sakleg-kravet vil dermed bidra til å sikre rettstryggleik for arbeidstakaren ettersom ein har etablert grenser for arbeidsgjevar si einsidige utøving av styringsretten, og på den måten har balansert maktforholdet i større grad enn tidlegare.

### 3.4 Kva kan arbeidsgjevar gje ei åtvaring om?

Rettspraksis i frå tidleg 2000-talet og fram til i dag har vist at arbeidsgjevar har eit vidt skjønn til å sjølv bestemme kva ein kan treffe styringsrettsvedtak om.<sup>60</sup> I sju av åtte dommar var nemleg arbeidsgjevar si utøving av styringsretten rekna for å vere rettkomen.<sup>61</sup> Overført til området for åtvaringar tilseier dette at arbeidsgjevar har stor fridom til å sjølv bestemme kva tilfelle ein kan gje ei åtvaring for. Få materielle avgrensingar kan spele inn for rettstryggleiken til arbeidstakaren og i det følgjande skal eg derfor ta opp spørsmålet om kva slags typetilfelle som kvalifiserer til ei åtvaring, og kva slags terskel som må tolkast inn for å kunne gje ei åtvaring.

Hirst har i sin artikkel forklart innhaldet i kravet til sakleg-grunn som at åtvaringa må byggje på riktig faktum, og at åtvaringa ikkje må vere urimeleg og uproporsjonal ovanfor arbeidstakaren. Bagatellmessige forhold må heller korrigerast gjennom vegleiing.<sup>62</sup> Mykje av det same er lagt til grunn av Johansen og Stueland som har uttalt at det må vere ein realitet i grunnlaget for åtvaringa. Dersom arbeidsgjevar har gitt åtvaring for å sikre bevis i ei seinare oppseiingssak, vil dette kunne tale i disfavør av arbeidsgjevaren.<sup>63</sup> Fanebust har på si side uttalt at det kan vere aktuelt å krevje ei åtvaring dersom det er tvil om arbeidstakaren vil innfri

---

<sup>60</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 112–113.

<sup>61</sup> Høgsterett godkjende styringsrettsvedtaka i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), Rt. 2001 s. 418 (Kårstø), Rt. 2002 s. 1576 (Hakon), Rt. 2008 s. 856 (Theatercafeen), Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank) og Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør), med unntak av Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt).

<sup>62</sup> Hirst (2019) s. 309.

<sup>63</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 26.

sine plikter. Ei åtvaring vil då føre til at arbeidstakaren får ein sjanse til å vurdere sitt standpunkt på ny.<sup>64</sup>

Dege si oppfatning er i tråd med dei andre teoretikarane. Han har slått fast at grunnen til at åtvaringa blir gitt, er at den har betydning for verksemda eller som eit uttrykk for arbeidstakar si gale åtferd. Vidare har Dege uttalt at ei åtvaring ikkje skal bli gitt i «hytt og pine». Arbeidsgjevar skal ha ein god grunn for å gje åtvaringa, og det er mange måtar å rettleie ein tilsett på utan å nytte denne reaksjonsforma.<sup>65</sup> Det forholdet som utløyser åtvaringa og åtvaringa i seg sjølv må det altså vere samsvar mellom. Dette er eit utslag av proporsjonalitetsprinsippet, eit grunnleggande rettsprinsipp som i denne samanheng grunnar i at ein ikkje skal nytte meir inngripande tiltak enn det som er nødvendig for arbeidsgjevar sitt behov.<sup>66</sup>

Kva arbeidsgjevar bør reagere på er ein gråsoneproblematikk. I all hovudsak er det tale om eit spørsmål om kva som er føremålstenleg, då kva det krevjast i eit arbeidsforhold vil variere i frå stilling og yrke. Skjønberg mfl. har stilt seg bak ei slik oppfatning og har uttalt at det er vanskeleg å stille opp retningslinjer for korleis ulike styringsrettssituasjonar skal løysast. Vurderinga vil altså i all hovudsak bli konkret i det enkelte tilfellet.<sup>67</sup> I den vidare vurderinga skal eg likevel sjå om rettspraksis gir haldepunkt for å utvikle nokre retningslinjer for når det kan bli gitt ei åtvaring og om slike retningslinjer vil fungere som rettslege avgrensingar, eller om åtvaringar framleis vil ligge i kjernen av arbeidsgjevar sitt frie skjønn.

Borgarting lagmannsrett si avgjersle i RG 1997 s. 576 kan vere med på å belyse denne problemstillinga. Saka gjaldt krav om erstatning for fire åtvaringar og eit avskjedsvarsel. Grunnlaget for åtvaringane knyta seg til trakassering og personforfølging, grove påstandar og personangrep mot sentralstyret sine medlemmer, samt utbetaling utan fullmakt. Lagmannsretten la til grunn at når situasjonen var slik den var måtte arbeidsgjevar ha eit vidt spelerom for om åtvaring skulle bli gitt. Det var ikkje grunnlag for kritikk mot det faktiske grunnlaget for åtvaringane, og sjølv om arbeidsgjevaren fekk eit vidt spelerom i det

---

<sup>64</sup> Fanebust (2017) s. 252.

<sup>65</sup> Dette har vi sett i punkt 3.1.1 om det nedre grenseskiljet til uformelle utsegn og tilbakemeldingar.

<sup>66</sup> Dege (2009) s. 428.

<sup>67</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 107.

føreliggande tilfelle, var det ingen tvil om at desse alvorlege forholda uansett nådde opp til terskelen for å gje ei åtvaring.

Ikkje alle handlingar når opp til terskelen for å gje ei åtvaring. Dette er Hålogaland lagmannsrett si avgjersle LH-1998-902 eit tydeleg døme på. Saka gjaldt spørsmålet om oppseiing av ein kjølemaskinist var rettkomen. Oppseiinga var grunngeve i åtte ulike forhold og tidlegare åtvaringar. Ureglementert telefonbruk var ein av grunngevingane, men arbeidsgjevaren fekk ikkje medhald i at slik telefonbruk kunne vere med på å grunnge oppseiinga. Dette forholdet var bagatellmessig i følge lagmannsretten, og burde ikkje kunne utløyse noko meir enn ein korreks, eller i *verste tilfelle*, ei åtvaring.

Johansen og Stueland har på si side lagt til grunn at eit enkeltståande tilfelle av ulovleg fråvær normalt vil resultere i ei åtvaring.<sup>68</sup> Dette er i tråd med det som kom fram i LARD-1979-155 Oslo der åtvaring var den naturlege reaksjon for ein dag med ulegitimert fråvær.<sup>69</sup>

Sjølv om arbeidsgjevar har eit vidt spelerom for å velje om ein vil gje ei åtvaring eller ei, tilseier både verneomsynet, proporsjonalitetsprinsippet og rettstryggleikssyn at ein må tolke inn ein viss terskel. Ei åtvaring er belastande for arbeidstakaren å ha hengande over seg og er samtidig den mest alvorlege sanksjonen ein arbeidsgjevar kan kome med før oppseiing eller avskil. Dette tilseier at åtvaringar berre skal gjevast i dei meir alvorlege og gjentekne tilfelle. Det må likevel merkast at denne reaksjonsforma ikkje er på linje med avskil etter arbeidsmiljølova, og terskelen må altså ikkje setjast for høgt då det kan resultere i at arbeidsgjevar sin styringsrett blir verdiløus.

Akkurat kvar terskelen skal setjast er vanskeleg å slå fast nettopp fordi det stillast ulike krav til stillingar i forskjellige yrkesgrupper. Utgangspunktet er at arbeidsgjevar skal leie, kontrollere og organisere arbeidet, og på den måten utfylle arbeidsavtalen. Når det er føremålstenleg med ei åtvaring vil dermed variere, og arbeidsgjevar må ha rom for å gjere ei konkret vurdering i kvart tilfelle. Rettspraksis gir dermed ikkje grunnlag for å stille opp ein bestemt terskel for når eit typetilfelle kan kvalifisere til ei åtvaring, men kan nyttast som ein peikepinn når ein står ovanfor liknande tilfelle. Til tross for at ein ikkje kan setje opp ein konkret terskel, bør det likevel som eit overordna synspunkt leggjast til grunn at det ein gir ei

---

<sup>68</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 49.

<sup>69</sup> Fanebust (2017) s. 252.

åtvaring for må ha betydning for verksemda og åtvaringa må heller ikkje vere uproporsjonal ovanfor arbeidstakaren.

Isolert sett kan mangel på materielle avgrensingar tilseie at rettstryggleiken til arbeidstakaren ikkje er tilstrekkeleg ivareteke. Likevel har ein moglegheit til å stille krav til riktig framgangsmåte når arbeidsgjevar skal fatte eit styringsrettsvedtak. Dette er eit viktig verkemiddel når dei materielle krava til kva som kan vedtakast er opne. Eit krav til forsvarleg sakshandsaming er ein viktig rettstryggleiksgaranti for arbeidstakaren, og stiller ein krav til riktig framgangsmåte kan arbeidstakaren vere godt hjulpen likevel. I den følgjande framstillinga skal eg ta stilling til kva reglar som gjeld for arbeidsgjevar si sakshandsaming når ein skal fatte styringsrettsvedtak i form av ei åtvaring.

### 3.5 Arbeidsgjevar si sakshandsaming

Korleis arbeidsgjevar skal gå fram når ein skal gje ei åtvaring har ei viktig side til spørsmålet om arbeidstakaren sin rettstryggleik er tilstrekkeleg ivareteke. Rettstryggleik kan i denne samanheng knytast til sikring av innhaldsmessig riktige styringsrettsvedtak og moglegheit for kontroll og overprøving av vedtaka, samt rettferd i sin alminnelegheit. For å sikre at like tilfelle behandlast likt må ein stille visse krav til arbeidsgjevar sin framgangsmåte ved fastsetjing av styringsrettsvedtak.

På området for offentlege tilsetjingsforhold har ein sakshandsamingsreglar som er positivert i lov. Det går fram av fvl. § 2 andre ledd at åtvaringar er eit enkeltvedtak dersom åtvaringa er å rekne som eit «vedtak om å ilegge offentlig tjenestemann ordenstraff». Arbeidsgjevar må altså på området for offentlege tilsetjingsforhold følgje sakshandsamingsreglane som gjeld etter forvaltningslova.

På området for private tilsetjingsforhold gjeld ikkje forvaltningslova, men Høgsterett har i Kårstø-dommen på s. 427 stilt opp retningslinjer for å sikre at styringsrettsvedtaka innfrir sakleg-kravet. I følgje Høgsterett må det «[...] foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.» Sakshandsamingsreglar skal sikre ein trygg behandlingsprosess og ei så godt opplyst sak som mogleg, og utsegne i frå

Kårstø-dommen er dermed i tråd med føremåla bak sakshandsamingsreglane i si alminnelegheit.

Kva krav eller oppmodingar som gjer seg gjeldande for dei prosessuelle reglane for eit styringsrettsvedtak, og korleis sakleg-kravet som er stilt opp i rettspraksis spelar inn for krava til sakshandsaminga, skal eg undersøkje i det følgjande. Dege har som eit overordna synspunkt lagt til grunn at arbeidsgjevar må gje klar beskjed om kva som forventast i arbeidsforholdet, både når det gjeld kva åtvaringa dreiar seg om og kva slags konsekvensar åtvaringa kan medføre dersom arbeidstakar ikkje endrar åtferd.<sup>70</sup>

### 3.5.1 Formkrav

For å finne ut kva form som krevjast til åtvaringar må ein tilbake til røtene i norsk rett om formkrav. Det tradisjonelle utgangspunktet er at munnlege avtalar er like bindande som skriftlege. Dette går heilt tilbake til Norske Lov 1. art som legg til grunn at «[e]n hver er pliktig at efterkomme hvis hand med Mund, Haand og Segl lovet og indgaet havet».<sup>71</sup> Dette er eit utslag av formfridomsprinsippet som er eit festna og etablert prinsipp i norsk rett som gjeld framleis.

Fleire teoretikarar har uttalt at formfridomsprinsippet òg gjeld på området for åtvaringar. Hirst har uttalt at ei åtvaring både kan vere munnleg og skriftleg, samt meir eller mindre formalisert.<sup>72</sup> Johansen og Stueland har på si side lagt til grunn at dersom det skal leggjast vekt på at det er gitt ei åtvaring og ikkje vegleiiing, bør den vere skriftleg.<sup>73</sup> Det same gjer Dege som etter å ha klargjort at utgangspunktet er at ingen bestemt form er krevja, legg til grunn at åtvaring fortrinnsvis bør bli gitt skriftleg.<sup>74</sup> Fanebust har lagt seg på same linje som dei andre teoretikarane.<sup>75</sup> Det er dermed ei samrøysta oppfatning i teorien om at åtvaringar bør bli gitt skriftleg, sjølv om ein er samd i at dette ikkje kan etablerast som eit krav.

---

<sup>70</sup> Dege (2009) s. 475.

<sup>71</sup> Lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov.

<sup>72</sup> Hirst (2019) s. 309.

<sup>73</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 26.

<sup>74</sup> Dege (2009) s. 467.

<sup>75</sup> Fanebust (2017) s. 254.



Til tross for at verken lovgjeving eller juridisk teori stiller opp eit krav om at åtvaringar må vere skriftlege, har rettspraksis gitt uttrykk for at eit slikt krav kan vere nødvendig i visse tilfelle. Dette viser Eidsivating lagmannsrett i LE-1992-2745 der arbeidstakaren ikkje hadde fått skriftleg åtvaring før oppseiing, og det var uklart i kva grad arbeidstakaren hadde fått informasjon om kva arbeidsgjevaren var misnøgd med. Vedkommande hadde heller ikkje blitt informert om kva konsekvensar ein kunne vente seg dersom situasjonen ikkje blei betra. I den konkrete sak meinte lagmannsretten at det var særleg nødvendig med skriftleg åtvaring. Det var likevel spesielle forhold som gjorde seg gjeldande då arbeidstakaren var polsk, og overføringsverdien til saker der arbeidstakaren er norsk er dermed avgrensa til tross for at avgjersla viser at det i visse tilfelle kan gjelde eit skriftlegkrav.

Når det gjeld spørsmålet om kva form åtvaringar skal ha viser rettspraksis at det i realiteten er tale om eit bevisspørsmål. Agder lagmannsrett har i LA-1996-1234 slutta seg til at det ikkje gjeld eit skriftlegkrav til åtvaringar på same måte som dei ovannemnde teoretikarane. Likevel har ein stadfesta at bevisbyrda for at det er gitt både munnleg og skriftleg åtvaring ligg hos arbeidsgjevaren. Dette tilseier at det fortrinnsvis bør nyttast skriftlege åtvaringar og kan grunnleggjast i dokumentasjonsføremålet. Åtvaringar kan få betyding i ein seinare oppseiingsprosess, og å ha tilstrekkeleg dokumentasjon for at tidlegare handlingar som førte til ei åtvaring faktisk har skjedd, er viktig. At det er arbeidsgjevar som har bevisbyrda er vidareført av Oslo tingrett i TOSLO-2007-78995.<sup>76</sup>

Sjølv om det er sterkt oppmoda å gje åtvaringar skriftleg, har det likevel ikkje alltid blitt lagt negativ vekt på at det ikkje er gjort. Det viser Frostating lagmannsrett i LF-1997-415 som gjaldt krav om erstatning og oppreisning av ein lærar som vart gitt avskil. I denne saka fann retten det tilstrekkeleg at arbeidstakaren hadde fått mange klagar og munnlege irettesetjingar som var forbeholdt han sjølv.

Det ovannemnde resonnementet viser at fleire moment talar for skriftleg åtvaring, til tross for at dette ikkje kan etablerast som eit krav. Det viktigaste momentet til fordel for skriftleg åtvaring er dokumentasjonsføremålet. Dersom åtvaringar blir gitt skriftleg vil ein enklare kunne overprøve om åtvaringa er innhaldsmessig korrekt og dermed unngå vanskelege bevisspørsmål. Det viser Borgarting lagmannsrett i LB-1999-2231 der arbeidstakaren ikkje

---

<sup>76</sup> Høgsterett har òg i HR-2018-492-U i avsnitt 33 nemnd at åtvaringa var skriftleg, men har ikkje uttalt kva vekt det hadde i vurderinga eller kva betyding det hadde hatt dersom åtvaringa ikkje var skriftleg.

sjølv hugsar å ha motteke skriftleg åtvaring. Slike situasjonar vil ein unngå, og det er dermed føremålstenleg om arbeidsgjevar sjølv har nedfelt åtvaringa i eit skriftleg dokument. Vern av arbeidstakaren stønar ei slik oppfatning.

Omsynet til god sakshandsaming talar i same retning. Arbeidsgjevaren er arbeidsavtalen sin sterke part og skal i kraft av dette vere ordentleg og ryddig. Eit krav til skriftleg åtvaring er viktig for å ivareta dette. Det kan i tillegg hevdast at skriftleg åtvaring har ein sterkare rettsleg effekt, og at arbeidsgjevar på den måten sikrar seg autoritet då ein tydelegare vil få fram at ein slår ned på ein type oppførsel.

Til tross for at det er sterkt oppmoda å gje åtvaringar skriftleg er det Fanebust si oppfatning at denne oppmodinga ikkje alltid gjer seg gjeldande. I følgje Fanebust kan formalisering av åtvaringar føre til ei opphøring av konflikter som heller burde ha vore roa ned, og det kan dermed i nokre tilfelle vere uheldig å gje åtvaringar skriftleg som følgje av dette.<sup>77</sup> Omsynet til rettstryggleik vil etter mi oppfatning likevel trumfe dette argumentet. Skal konflikter roa ned skal arbeidsgjevar heller nøye seg med ei uformell tilbakemelding i kraft av ordinær arbeidsleiing.

### 3.5.2 Innhald

Det finst mange spørsmål om kva det krevjast av innhald i åtvaringar. Må åtvaringa vere konkret og tydeleg på hendingar? Skal ein stille opp krav om kva som forventast av arbeidstakaren? Og kva med å nemne eventuelle konsekvensar av at åtvaringa er gitt? Innhaldskravet er eit relevant tema å ta opp då det handlar om å sikre føreseielegheit for arbeidstakaren. Arbeidstakaren må klart oppfatte arbeidsgjevar sin reaksjon for å ivareta føremåla bak reaksjonsforma og då må informasjonen presenterast på ein slik måte at arbeidstakaren får moglegheit til å sette seg inn i vedtaket.

Hirst har i sin artikkel uttalt at åtvaringar bør innehalde eit visst minimumskrav av informasjon. For å ivareta føremålet om å korrigere uynskt åtferd bør åtvaringa beskrive dei klanderverdige forhold som har funne stad, og samtidig gje ein indikasjon på kor alvorleg

---

<sup>77</sup> Fanebust (2017) s. 254–255.

dette forholdet er.<sup>78</sup> Dette er i tråd med det Fanebust har gitt uttrykk for. Har ikkje åtvaringa nemnd konsekvensar ved framleis misleghald har «åtvaringa» først og fremst betydning som eit pålegg.<sup>79</sup> Johansen og Stueland har på si side gitt uttrykk for at åtvaringa bør vere tydeleg på at konsekvensen ved gjentakning av det klanderverdige forholdet kan bli oppseiing eller avskil.<sup>80</sup> I følgje Dege må åtvaringa formulerast klart dersom den skal få betydning. Dette er nettopp fordi det ikkje skal vere noko tvil om verken innhaldet i eller konsekvensen av åtvaringa dersom arbeidstakaren ikkje endrar åtferd.<sup>81</sup>

Oppfatninga til teoretikarane om at eit minstekrav må vere å nemne kva det klanderverdige forholdet består i og kva konsekvensen ved å halde fram med dette er, er òg lagt til grunn av Agder lagmannsrett i LA-1996-1234 og av Hålogaland lagmannsrett i LH-1999-1004. I den sistnemnde sak vart arbeidstakaren verken gjort kjend med kva forhold ein fekk åtvaring for, og heller ikkje kva slags endring som var forventa. Dette til tross for at arbeidstakaren tok til motmæle. Oppseiinga vart dermed kjend ugyldig og det viser kor sterkt kravet til innhald står. Det er tryggjande for arbeidstakaren sin rettstryggleik at domstolane opererer med eit slikt strengt krav.

Eitt av hovudpoenga med å gje ei åtvaring er å vere åtferdsendrande for å unngå å måtte seie opp den tilsette. Dersom åtvaringa ikkje seier noko om kva arbeidstakaren har gjort gale og kva ein må betre, vil åtvaringa i svært låg grad ivareta dette føremålet. I tillegg kan åtvaringar fungere som ein sanksjon, og det er dermed viktig at arbeidstakaren forstår alvorsgrada og budskapet til arbeidsgjevar. Ein skal ikkje ta for lett på åtvaringa då den kan vere ein forløpar til meir følbare sanksjonar som mellom anna avslutning av tilsetjingsforholdet. At arbeidsgjevaren som eit minimum må beskrive grunnlaget for åtvaringa og kva eventuelle konsekvensar kan bli er viktig for å ivareta verneomsynet og rettstryggleiken til arbeidstakaren. Det er belastande å vite at ein har fått ei åtvaring, men samtidig ikkje ha fått tilstrekkeleg grunngjeving for dette.

---

<sup>78</sup> Hirst (2019) s. 309.

<sup>79</sup> Fanebust (2017) s. 255.

<sup>80</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 26.

<sup>81</sup> Dege (2009) s. 466.

### 3.5.3 Når kan arbeidsgjevar gje ei åtvaring?

Når arbeidsgjevar skal gje ei åtvaring etter å ha kome til ei oppfatning av at det er grunnlag for det som følgje av arbeidstakar si klanderverdige handling, er eit interessant spørsmål. Det kan diskuterast om arbeidsgjevar skal gje åtvaringa med ein gong det er grunnlag for det, eller om det er greitt å vente ei stund for å sjå korleis arbeidstakaren sin oppførsel utviklar seg.

Borgarting lagmannsrett har i LB-1999-01882 gitt uttrykk for at arbeidsgjevar ikkje skal vente særleg lenge med å gje ei åtvaring når den gjeld alvorlege forhold. Ein arbeidstakar var her gitt avskil som følgje av ulovleg fråvær, privat bruk av firmaet sin telefon og at arbeidstakaren gløynde å bringe vidare ein telefonbeskjed. Lagmannsretten konkluderte i denne sak med at avskila var urettkomen. Når det gjaldt spørsmålet om ulovleg fråvær uttalte lagmannsretten at dersom arbeidsgjevar meinte det hadde vore ulovleg fråvær burde det ha vore drøfta med arbeidstakar «umiddelbart», åtvaring burde ha vore gitt og oppseiing burde ha vore vurdert. Domstolen opererer altså med eit relativt strengt tidsmessig krav, i alle fall når det gjeld alvorlege forhold.

Ein kan i denne samanheng trekke ein parallell til området for offentlege tilsetjingsforhold. Det følgjer av fvl. § 11 a første ledd at forvaltningsorganet skal førebu og avgjere saker «uten ugrunnet opphold». Dette er eit utslag av at sakshandsaminga skal vere forsvarleg og det går fram av forarbeidet til føresegne at kriteriet er

utpreget skjønsmessig, og betydningen vil kunne variere fra sak til sak. [...] Hva som i det enkelte tilfellet vil være en forsvarlig saksbehandlingstid, vil som tidligere måtte variere med sakens art og omfang, tilgjengelige ressurser m.v.<sup>82</sup>

Overført til området for private tilsetjingsforhold tilseier både verneomsynet og kravet til forsvarleg sakshandsaming at det også her bør gjelde eit krav om at åtvaring blir gitt utan ugrunna opphald. Dersom ein lar det gå for lang tid før arbeidsgjevar gir åtvaringa kan arbeidstakar innrette seg etter handlemåten. Dette er i tråd med Dege si oppfatning, nemleg at ein ikkje kan vente vinter og vår før ein reagerer på ein klanderverdig oppførsel dersom åtvaringa skal ha noko verdi i ein seinare oppseiingssak.<sup>83</sup> Ein bør altså gje ei åtvaring relativt

---

<sup>82</sup> Ot.prp nr. 75 (1993–1994) s. 59.

<sup>83</sup> Dege (2009) s. 478.

kjapt. Likevel må ein vere varsam med å ikkje reagere *for* tidleg. Det kan resultere i at åtvaringa vert unyansert. For at åtvaringa skal vere sakleg må ein dermed i følge Høgsterett sitt utsegn i Kårstø-dommen ha eit forsvarleg faktagrunnlag før ein reagerer.<sup>84</sup>

### 3.5.4 Ei vurdering av om det stillast krav til drøftingsmøte før åtvaring blir gitt

Vurderinga om når ein skal gje ei åtvaring har ein viktig samanheng til spørsmålet om arbeidstakaren har rett til å uttale seg om forholdet før åtvaringa blir gitt. Både etter helsepersonellova (hpl) § 56 tredje ledd og statsansattelova § 32 (1) første setning er det eit krav om drøftingsmøte før åtvaring og ordensstraff blir gitt.<sup>85</sup> Det same gjeld før arbeidsgjevar fattar avgjerd om oppseiing etter aml. § 15-1 første setning, jf. § 15-7.<sup>86</sup>

Den overordna grunngevinga for drøftingsplikta er for å sikre eit korrekt faktagrunnlag og at arbeidstakaren skal få moglegheit til å imøtegå arbeidsgjevaren si framstilling av saka. Drøftingsplikta er ein viktig sakshandsamingsregel etter arbeidsmiljølova og verknaden ved ingen drøfting er eit sentralt moment ved om oppseiinga er sakleg grunngeve.<sup>87</sup> Høgsterett har ved fleire høve kome til at manglande drøfting var utslagsgjevande for at oppseiinga var usakleg og dette illustrerer kor viktig denne sakshandsamingsregelen er.<sup>88</sup> I det følgjande skal eg ta stilling til om rettspraksis stiller opp same krav eller oppmoding til drøftingsmøte på området for private tilsetjingsforhold.

At arbeidstakaren bør kallast inn til eit møte før åtvaringa blir gitt har vore teke til orde for av fleire teoretikarar. Dege er ein av dei som meiner at det bør vere krav om drøftingsmøte og grunngeve standpunktet sitt med at ein skal unngå misforståingar samtidig som at arbeidsgjevar får formidla sitt synspunkt på klarast mogleg måte.<sup>89</sup> Konsekvensen ved at arbeidsgjevaren ikkje kallar inn til møte vil tale i arbeidsgjevaren sin disfavour då ein ikkje sikkert kan seie at åtvaringa byggjer på riktig faktagrunnlag ved ei eventuell seinare

---

<sup>84</sup> Kårstø-dommen i Rt. 2001 s. 418 på s. 427.

<sup>85</sup> Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v.

<sup>86</sup> Etter aml. § 15-1 første setning skal spørsmålet om oppseiing «så langt det er praktisk mulig» drøftast med arbeidstakar og arbeidstakar sine tillitsvalde.

<sup>87</sup> Sjå HR-2018-1189-A avsnitt 81 til støtte for ei slik forståing.

<sup>88</sup> Sjå nærare Rt. 1996 s. 393 og Rt. 1972 s. 1330.

<sup>89</sup> Fleire teoretikarar er av same oppfatning som Dege. Johansen og Stueland (2015) har sjølv på s. 26 uttalt at ein rett til kontradiksjon bør vere eit minstekrav. Sjå også Fanebust (2017) s. 255 for same oppfatning om dette spørsmålet.

oppseiingssak. Dege tek likevel eit atterhald om at dersom det er tale om heilt klare brot i tilsetjingsforholdet, kan eit slikt møte stengjast for.<sup>90</sup>

Kva betyding det har at ein arbeidstakar ikkje har fått anledning til å uttale seg før ein blir gitt ei åtvaring har indirekte kome opp for domstolane gjennom oppseiingssaker. Eit praktisk utslag av korleis domstolane vurderer manglande drøftingsmøte er LB-2005-30042 eit representativt døme på. Saka gjaldt spørsmålet om gyldigheit av ei oppseiing etter arbeidsmiljølova frå 1977 § 60 nr. 1 og krav om erstatning og oppreising, jf. § 62 andre ledd.<sup>91</sup> Arbeidstakaren hadde her fått skriftleg kritikk og åtvaringar over 2 og ½ år som følge av brot på rutinar og salsfullmakt, i tillegg til å ha utvist ordrenekt ovanfor arbeidsgjevar. Det var ikkje haldt møte med arbeidstakaren før åtvaringa vart gitt og i denne anledning uttalte lagmannsretten at

[d]et kunne nok vært hensiktsmessig at det møtet direktøren oppfordret til, hvor A selv kunne bestemme tidspunktet og ta med seg en tillitsvalgt, hadde vært holdt før en så vidt sterk reaksjon som en advarsel med antydning om oppsigelse ble gitt.

Manglande drøftingsmøte fekk likevel ikkje avgjerande betyding i saka då arbeidstakaren hadde fått tilstrekkeleg moglegheit til å forbetre seg. Utsegna til lagmannsretten viser likevel at møtet helst burde ha vore haldt.<sup>92</sup> Det er også verdt å merke seg at lagmannsretten kallar åtvaringar for ein «så vidt sterk reaksjon», noko som isolert sett trekk i retning av at ein bør stille eit visst krav til sakshandsaminga.

Det kan vere fleire gode grunnar til drøftingsmøte før ein gir ei åtvaring. For det første kan det at arbeidsgjevar ha gitt ei åtvaring vere basert på misforståingar, og dersom arbeidstakaren ikkje skal få anledning til å uttale seg og imøtegå grunngevinga frå arbeidsgjevaren, kan åtvaringa vere fatta på feil grunnlag. Det er i denne samanheng nødvendig å presisere at sjølv om eit møte ikkje er haldt og arbeidstakar har motteke åtvaring utan å ha tatt til motmæle, har det ikkje betyding i vurderinga. Dette går fram av Gulating lagmannsrett si avgjersle i LG-1999-2166.

---

<sup>90</sup> Dege (2009) s. 471.

<sup>91</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidvern og arbeidsmiljø.

<sup>92</sup> At det ikkje var haldt møte med arbeidstakaren var også eit sentralt moment i vurderinga av om oppseiinga var sakleg i Oslo byrett si avgjersle i RG-1961-262. Oslo byrett konkluderte i den sak med at oppseiinga ikkje innfridde kravet til sakleg grunn.

I tillegg til oppmodinga som er oppstilt i rettspraksis er det eit krav om drøftingsmøte både etter helsepersonellova og statsansattelova, samt eit krav når arbeidsgjevar skal gå til oppseiing eller avskil av arbeidstakar. Det er dermed vanskeleg å sjå tungtvegande grunnar mot at eit slikt krav til drøftingsmøte ikkje skal gjelde for åtvaringar gitt i private tilsetjingsforhold. At arbeidsgjevar skal opptre på ein ryddig måte tilseier at drøftingsmøte bør vere eit sakshandsamingskrav.

Likevel må det påpeikast at både oppseiing og avskil er meir alvorlege reaksjonsformer enn åtvaring og som i tillegg får direkte betyding for arbeidstakaren. Det vil i dei fleste tilfelle ikkje vere aktuelt når ein gir ei åtvaring då den har som føremål å vere åtferdsendrande. Saksforholdet i HR-2018-492-U viser likevel korleis åtvaringar i visse situasjonar kan få direkte konsekvensar for arbeidstakaren. I den avgjersla fekk ikkje arbeidstakaren lenger arbeide som ferievikar etter at vedkommande fekk åtvaring, og det kan tilseie at det i alle fall bør vere krav om møte i dei tilfella der åtvaringa får direkte betyding.

### 3.6 Lagring av åtvaringar

Ein av grunngevingane for at arbeidsgjevarar nyttar åtvaringar som reaksjon på ei forsøming er at åtvaringar har som potensiale til å inngå som del av grunnlaget for ein seinare sanksjon. Arbeidsgjevaren må dermed kunne dokumentere åtvaringa som grunnlag for oppseiinga for å kunne føre den fram på eit seinare tidspunkt. Kor godt rettstryggleiken til arbeidstakaren er ivareteke på den tida ein har åtvaringa hengande over seg skal eg undersøke i det følgjande.

Personopplysingslova gjennomfører EU si personvernforordning (GDPR) og er den sentrale rettskjelda knytt til lagring av åtvaringar.<sup>93</sup> Dei materielle reglane er i stor grad ei vidareføring og vidareutvikling av reglane i personopplysingslova i frå 2000.<sup>94, 95</sup>

Personopplysningsreglane består av reglar som skal sikre rettstryggleik for den opplysningane gjelder, og utfyller biletet ut over reglane om sakleg-normene som følgjer av arbeidsgjevar sin styringsrett.

---

<sup>93</sup> Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling om personopplysningar.

<sup>94</sup> Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysningar.

<sup>95</sup> PVN-2018-11.

Personopplysningsjussen og arbeidsrettsjussen har begge som føremål å verne den svake part, men har tradisjonelt stått i eit spenningsforhold til kvarandre der personopplysningsjuristar ikkje nødvendigvis har same oppfatning som arbeidsrettsjuristar om kor sterkt behovet for dokumentasjon er. Medan personopplysningsjuristar meiner at personopplysningane må slettast så fort dei ikkje er nødvendige lenger og som dermed vil støtte den registrerte sitt behov for å starte med blanke ark, vil ein i frå det arbeidsrettslege perspektiv møte dei krav lovgjevar og domstolar stiller til dokumentasjonen for å bringe eit arbeidsforhold til opphøyr. Ein står altså overfor motstridande interesser og kva slags interesser som veg tyngst har vore gjennom ei utvikling i nemndspraksis i frå Personvernemnda.

I kva slags grad reglane om personopplysning vil utfylle og supplere sakleg-normene skal eg ta stilling til i det følgjande, og eg skal først gje ei kort innføring i personopplysningsreglane.

### 3.6.1 Nokre utgangspunkt om behandling av personopplysningar i arbeidsforhold

Føremålet med personvernforordninga går fram av art. 1 nr. 2 som legg til grunn at forordninga skal «[...] sikre[...] vern av fysiske personers grunnleggende rettigheter og friheter, særleg deres rett til vern av personopplysninger.» Åtvaring er ei personopplysning og personvernforordninga kjem dermed til bruk ved lagring av åtvaringar, jf. art. 4 1).

Personvernforordninga art. 17 regulerer retten til å få personopplysningar sletta. Det sentrale på området for åtvaringar er at ein har krav på å få personopplysningane sletta «uten ugrunnet opphold» dersom opplysningane ikkje lenger er «nødvendig» for føremålet dei blei samla inn for, eller dersom den registrerte protesterer mot behandlinga etter art. 21 nr.1 og det ikkje finst meir «tungtveiende berettigede grunner til behandling», jf. art. 17 nr. 1 bokstav a og c. Grunnkravet er altså at ein ikkje skal behalde personopplysningane lenger enn «nødvendig», og dette er det i utgangspunktet opp til arbeidsgjevar å avgjere.

Det sentrale for arbeidstakaren sin rett til å krevje sletting er om arbeidsgjevar si behandling av personopplysningane er i samsvar med dei alminnelege reglane om behandlingsgrunnlag som er statuert i artikkel 6. Det sentrale behandlingsgrunnlaget på området for åtvaringar er



artikkel 6 nr. 1 bokstav f som legg til grunn at behandlinga av personopplysningane berre er lovleg i den grad «behandlingen er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som forfølges av den behandlingsansvarlige [...]» I tillegg til kravet om behandlingsgrunnlag i art. 6 må behandlinga av opplysningane òg vere i tråd med dei grunnleggande prinsippa for behandling av personopplysningar i art. 5.

I motsetnad til statsansattelova § 25 (4) som stadfestar at «[o]pplysninger om ordensstraff kan lagres i personalmappen i fem år», stiller ikkje personopplysingslova opp ei foreldingsfrist for lagring av åtvaringar. Sjølv om personopplysingslova ikkje har ei talfesting, har ein samtidig avgjersler i stillingsvernsaker som viser at åtvaringar må gjelde forhold som ikkje ligger for langt tilbake i tid. Det sentrale spørsmålet i den vidare vurderinga er dermed om kva som er nødvendig lagringstid av åtvaringar for å ivareta dokumentasjonsføremålet, og om utviklinga i nemndspraksis i frå Personvernemnda kan brukast for å illustrere kor lenge åtvaringar i private tilsetjingsforhold kan lagrast.

### 3.6.2 Utviklinga i nemndspraksis

Den første avgjersla eg skal gå nærare inn på er PVN-2016-8 som gjaldt klage over Datatilsynet si avgjersle om å ikkje pålegge Trondheim kommune å slette eit dokument om tenesteleg irettesetjing i frå klagaren si personalmappe. Saka vart vurdert etter personopplysingslova i frå 2000 og arbeidstakaren hadde her fått ei irettesetjing som følgje av fråvær på grunn av alkoholmisbruk den 13. april 2011 som arbeidstakaren ville ha sletta i frå personalmappa fire år seinare. Spørsmålet for Personvernemnda var om arbeidsgjevar skulle påleggast å slette dette dokumentet.

Personvernemnda slo først fast utgangspunktet om at arbeidsgjevarar ikkje skal lagre personopplysningar lenger enn dei er «nødvendig for å gjennomføre formålet med behandling», jf. § 28 første ledd første setning. Nemnda uttalte her at kor lenge det er «nødvendig» å oppbevare ei åtvaring må vurderast konkret i kvart tilfelle og det kan for ein arbeidsgjevar vere nødvendig å oppbevare eit slikt dokument så lenge det har betydning, mellom anna for å kunne dokumentere prosessen i ein eventuell seinare sak. Dette er det likevel opp til arbeidsgjevar sitt skjønn å vurdere. Personvernemnda viste vidare til vedtaket i PVN-2014-18 der nemnda påpeika at lagring av åtvaringar òg kan vere nødvendig etter at

tilsetjingsforholdet er avslutta. Nemnda kom i det føreliggande tilfellet til at kommunen sitt dokumentasjonsbehov vov tyngst og at klaga ikkje vart teke til følge. Dette vedtaket viser kor lojale nemnda i utgangspunktet har vore i favør av arbeidsgjevaren og kor stor forståing ein har for arbeidsgjevar sitt behov for lagring som følgje av potensielle framtidige forhold.

To år seinare gjorde personvernemnda eit nytt vedtak i sak PVN-2018-11 som har vist seg å gå lenger i å verne arbeidstakaren enn det ein gjorde i 2016, i tillegg til å overprøve arbeidsgjevar sitt skjønn i større grad enn det ein har gjort tidlegare. Saka gjaldt ein arbeidstakar tilsett i staten som hadde ført fram krav om sletting av to irettesetjingar i frå arbeidsgjevar der den eine var lagra i høvesvis sju år og den andre i tre år og ni månader. Irettesetjingane gjaldt utilbørlege utsegn ved e-post og tekstmelding til kollega, og dermed same tema.

Nemnda vurderte klaga etter den nye personvernlova i frå 2018 og EU si personvernforordning som kan ha vist seg å vere av betydning for slutninga i frå rettspraksis. Med personvernforordninga art. 21 kom det nemleg ein ny rett for den registrerte ved at ein kan protestere mot behandling av personopplysingar samanlikna med personopplysingslova i frå 2000. I utgangspunktet har nemnda hatt avgrensa føresetnader for å overprøve arbeidsgjevar si skjønnsmessige vurdering, men i frykt for at dei tilsette sin rett til å protestere mot behandling av personopplysingar etter art. 21 nr. 1 skulle bli illusorisk, stilte nemnda opp eit krav om at arbeidsgjevar må «konkret påvise[...] en reell grunn» for vidare lagring. Grunngevinga for det strenge kravet var at sakshandsaminga er mindre grundig ved irettesetjingar, og at ein dermed kan risikere at dei byggjer på feil faktum. Irettesetjingar vil dermed ha mindre vekt og relevans for seinare bruk, og dersom ein skal oppbevare slike er det i følgje nemnda ikkje tilstrekkeleg å peike på eit potensielt behov ved ei mogleg framtidig sak.

Nemnda la òg til grunn at det ikkje var mogleg å stille opp eit konkret tidspunkt for når slike opplysningar skal slettast, men at vurderinga må gjerast konkret. Personvernemnda konkluderte med at arbeidsgjevar ikkje hadde bevist tilstrekkeleg at det var tvingande eller tungtvegande rettkomne grunnar som tilsa framleis lagring i den føreliggande sak, jf. art. 21 nr. 1, jf. art. 17 nr. 1 bokstav c. Arbeidsgjevaren vart dermed pålagt å slette irettesetjingane.

I frå 2016 til 2018 har det altså skjedd ei stor utvikling knytt til lagring av åtvaringar. For det første har personvernemnda intensivert overprøvinga av arbeidsgjevar sitt frie skjønn, og for det andre har dei stilt opp eit krav om at arbeidsgjevar må påvise reell grunn for framleis lagring. Indirekte har ein altså avgrensa arbeidsgjevar sin styringsrett og slik personvernemnda har tolka regelverket går ein lenger i vern av arbeidstakaren enn det ein gjorde i 2016. Det har dermed ikkje nødvendigvis skjedd ei utvikling i den skjønnsmessige vurderinga, men heller eit skifte i regelverket som tek vare på den registrerte sine rettar i større grad enn det ein gjorde tidlegare. Rettstryggleiken har med dette blitt styrka for arbeidstakaren, med eit påfølgjande dårlegare vern av arbeidsgjevaren.

Det nyaste vedtaket i rekka er PVN-2019-7. Saka gjaldt klage i frå ein sekretær på Datatilsynet sitt vedtak om ikkje å pålegge retting eller sletting av personopplysingar i personalmappa hos arbeidsgjevaren. Saksforholdet var at arbeidstakaren hadde vore involvert i ei pågåande arbeidskonflikt med leiinga som hadde vart over fleire år, der det i denne samanheng hadde blitt lagra informasjon om arbeidstakaren sidan 2015.

Når det gjaldt spørsmålet om sletting viste Personvernemnda til personvernforordninga art. 17 nr.1, jf. art. 6 nr. 1 bokstav c og f i vurderinga før ein tok fatt på art. 5. Det som er særleg interessant med Personvernemnda si vurdering knytt til art. 21 nr. 1 er at ein ikkje har stilt opp same krav som ein gjorde i 2018 om at i dei tilfella der arbeidstakar protesterer på framleis lagring av irettesetjing, må arbeidsgjevar «konkret påvise[...] en reell grunn».

Ved første augekast verkar det som at Personvernemnda har gløymt kravet dei stilte opp ti månader før. Dette er uheldig, både for ein einskapleg og føreseieleg rettstilstand, men òg for rettstryggleiken til arbeidstakaren. Det kan likevel i PVN-2019-7 ha vore eit poeng at det har vore ei pågåande arbeidskonflikt over fleire år som tilseier at ein stod ovanfor gjentakingsfare og dermed at opplysingar om opptreden over tid kan vere relevante.

Basert på ei samanfating av utviklinga i vedtak i frå Personvernemnda kan det for det første leggst til grunn at det ikkje er grunnlag for å slå fast eit konkret tidspunkt for når irettesetjingar eller åtvaringar skal slettast. Det må derfor gjerast ei konkret vurdering i kvart enkelt tilfelle. I utgangspunktet har utviklinga i nemndspraksis vist seg å gå lenger i vern av arbeidstakaren, men om ein har tatt eit skritt tilbake til rettstilstanden slik den var i 2016 står

usvara etter PVN-2019-7. Ein står dermed overfor ei utvikling ein ikkje veit svaret på før ein får eit nytt vedtak i framtida om same tema.

## 4. Ei vurdering av om åtvaringar bør regulerast i lovs form

I denne masteroppgåva har ein sett at arbeidsgjevar kan fatte styringsrettsvedtak i form av ei åtvaring som potensielt kan få rettsverknader for arbeidstakaren. Sakleg-kravet som er stilt opp i Kårstø-dommen fungerer som ramme og utgangspunkt for når arbeidsgjevar skal fatte slike vedtak, og skal sikre rettstryggleik som sluttpoeng. Innhaldet i sakleg-kravet har likevel i stor grad vist seg å bære preg av oppmodingar til arbeidsgjevaren og få klare avgrensingar. I den siste vurderinga for denne masteroppgåva skal eg derfor ta stilling til om dei sluttsatsane ut i frå dei funn og skildringar eg har gjort tidlegare i oppgåva, vil tilseie at åtvaringar bør regulerast i lovs form for å sikre rettstryggleik for arbeidstakaren.

Fleire moment kan tale for lovregulering av dei materielle reglane som angår åtvaringar. Ved å i lovs form definere åtvaring og stille opp kva moment ein skal vurdere åtvaring opp i mot, vil ein skape eit klarare skilje til uformelle tilbakemeldingar. På den måten vil ein sikre ei uniform tilnærming til omgrepet, i tillegg til eit meir heilskapleg system på alle områder i samfunnet. Å ha handfaste vilkår å halde seg til vil i tillegg skape ein meir føreseieleg rettstilstand, særleg til kva som kan prøvast rettsleg.

Likevel er det ikkje så enkelt som å *berre* lovregulere. Når det er rettkome med ei åtvaring vil variere mellom yrke og stillingsgrad, og ei kasuistisk opplisting av typetilfelle som kvalifiserer til å gje ei åtvaring er lite føremålstenleg. Den alternative løysinga vil dermed vere å stille opp skjønsmessige vilkår, og då slike vilkår kan tolkast på ulike måtar er ein fort tilbake til der ein er i dag. Å formalisere dei materielle reglane for denne reaksjonsforma i lov vil dermed hjelpe lite på rettstryggleiken. Ei mogleg løysing på problemet er kanskje heller å ta eit blick til personalpolitikken. Så lenge arbeidsgjevar er tydeleg og ryddig så ligg nødvendigvis ikkje utforming og løysing av problemet på det rettslege plan. Personalpolitiske krav til ryddig opptreden kjem ein eigentleg langt med.

Når dei materielle krava knytt til kva som kan vedtakast er opne, har ein likevel eit viktig verkemiddel i å stille krav til riktig framgangsmåte. I kravet til at styringsrettsvedtaka må vere saklege så ligg det samtidig eit krav til forsvarleg sakshandsaming. Sakshandsamingsreglar er

relativt enkelt å regulere i lovs form noko både helsepersonell-, forvaltings-, og statsansattelova viser. Det er dermed vanskeleg å sjå tungtvegande moment i mot at ein ikkje skal regulere sakshandsamingsreglar på området for åtvaringar i private tilsetjingsforhold. For å sikre rettstryggleik for arbeidstakaren tilseier resonnementet under del tre i masteroppgåva at åtvaringar skal vere nedfelt skriftleg, innehalde informasjon om det kritikkverdige forhold og konsekvensane ved framleis misleghald, i tillegg til eit krav om drøftingsmøte.

Å lovregulere sakshandsamingsreglane skapar fleire positive ringverknader. For det første vil det ved å lovregulere kva som inngår i kravet til forsvarleg sakshandsaming bli enklare å sjå om ein står ovanfor ei tilbakemelding eller ei formell åtvaring, der ei formell åtvaring må innfri visse sakshandsamingskrav. Klare sakshandsamingsreglar vil òg vere i arbeidsgjevar sin favør dersom ein seinare står ovanfor ein tvist om ei åtvaring er gitt eller kva innhaldet i den var.

Det er likevel viktig å hugse på at åtvaringar er ei reaksjonsform som skal vere åtferdsendrande. Målet er å få problemet ut av verda slik at det ikkje er nødvendig å nytte strengare sanksjonar. Ein må derfor merke seg at ein i dag er verna gjennom at åtvaringar uansett ikkje vil bli lagt uprøvd til grunn i ei eventuell oppseiingssak. Resonnementet eg har gjort i denne masteroppgåva har likevel vist at ein i eit rettstryggleiksperspektiv har gode grunnar for å verne arbeidstakaren i større grad enn dette.

## 6. Litteraturliste

### 6.1 Litteratur

#### Bøker

- Dege (2009) Dege, Jan Tormod, *Den individuelle Arbeidsrett*, Del I, Minerva 2009.
- Johansen og Stueland (2015) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 2. utgåve, Gyldendal Norsk Forlag AS 2015.
- Fanebust (2017) Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utgåve, Universitetsforlaget 2017.
- Fougner mfl. (2018) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: kommentarutgave*, 3. utgåve, Universitetsforlaget 2018.
- Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) Skjønberg, Alexander Ness, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgåve, Gyldendal Norsk Forlag AS 2019.

#### Artiklar

- Evju (2003) Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind I, s. 3–32, 2003. <https://arbeidsrettsligforening.no/wp-content/uploads/2018/12/bd-1-1-evju.pdf> henta 08.04.2020.

- Sundet (2004) Sundet, Tron, «Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område», *Arbeidsrett* vol 1 nr. 3 2004, s. 210–222.  
[https://www.idunn.no/file/pdf/33175030/nyere\\_hoyesterettspraksis\\_om\\_prosessuelle\\_sporsmal\\_pa\\_arbeidsrettens\\_omrade.pdf](https://www.idunn.no/file/pdf/33175030/nyere_hoyesterettspraksis_om_prosessuelle_sporsmal_pa_arbeidsrettens_omrade.pdf) henta 08.04.2020.
- Thorkildsen og Drevland (2010) Thorkildsen, Tarjei og Tonje H. Drevland, «Arbeidsgivers styringsrett – en «restkompetanse?»», *Arbeidsrett* vol 7 nr. 1-2 2010, s. 30–48.  
<https://www.idunn.no/file/pdf/44458137/art03.pdf>. Henta 08.04.2020.
- Hotvedt og Ulseth (2013) Hotvedt, Marianne Jenum og Terese Smith Ulseth, «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett», *Arbeidsrett* vol 10 nr. 1 2013, s. 112–138.  
[https://www.idunn.no/file/pdf/61715198/arbeidsavtalen\\_og\\_styringsrett\\_harmoniiendomsoktett.pdf](https://www.idunn.no/file/pdf/61715198/arbeidsavtalen_og_styringsrett_harmoniiendomsoktett.pdf) henta 08.04.2020.
- Hirst (2019) Hirst, Marion Holthe, «Advarsel på «tynn is»? Om ugyldighet og sletting av advarsler i arbeidsforhold – kommentarer til nyere praksis fra Høyesterett og Personvernemnda», *Arbeidsrett* vol 16 nr. 2 2019, s. 306–330. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-02-05> henta 08.04.2020.
- Våg og Sundet (2019) Våg, Lasse Gommerud og Norunn Løkken Sundet, «Nyere høyesterettspraksis om



prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område,  
*Arbeidsrett* vol 16 nr. 1 2019, s. 1–17. DOI:  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-01> henta 08.04.2020.

## Nettsider

Arntsen (2014)

Arntsen, Eivind, «Advarsel i arbeidsforhold»,  
*Arbeidsrettsadvokaten*, 22.01.2014,  
<https://www.arbeidsrettsadvokaten.no/advarsel-arbeidsforhold/> henta 08.04.2020.

Lium og Sandvik (2019)

Lium, Simen og Karoline Digre Sandvik,  
«Advarsel i arbeidsforhold – hva, når og  
hvordan?», *Wikborg Rein*, 17.09.2019,  
<https://www.wr.no/aktuelt/arbeidsrettstips/advarsel-i-arbeidsforhold--hva-nar-og-hvordan/> henta  
08.04.2020.

Grønningsæter (u.å)

Grønningsæter, Tore, «Om Eu-rettsaktene»,  
*Europalov*, <https://europalov.no/laer-mer/eu-rettsaktene> henta 08.04.2020.

Langseth Advokatfirma (u.å)

Langseth Advokatfirma, «Advarsel»,  
<https://www.langsethadvokat.no/avdeling/arbeidsrett/advarsel/advarsel/>, henta 04.05.2020.

Eikeland (u.å)

Eikeland, Jan, «Arbeidsgivers adgang til å gi  
advarsler»,  
<https://www.legeforeningen.no/foreningsledd/yf/norsk-overlegeforening/tips-og-rad/arbeidsliv/arbeidsgivers-adgang-til-a-gi-advarsler/> henta 04.05.2020.

NHO (u.å) Næringslivet sin hovedorganisasjon, «Advarsel i arbeidsforhold»,  
<https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/oppsigelser/oppsigelse-p.g.a.-arbeidstakers-forhold/advarsel-i-arbeidsforhold/> henta 15.04.2020.

## 6.2 Norske rettskilder

### Lover

Norske Lov	Lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov.
Tvistemålslova	Lov 13. august 1915 om rettargangsmåten for tvistemål ( <i>oppheva</i> ).
Arbeidarvernlova	Lov 19. juni 1936 om arbeidarvern ( <i>oppheva</i> ).
Forvaltningslova	Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker.
Ferielova	Lov 29. april 1998 nr. 21 om ferie.
Arbeidsmiljølova 1977	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidarvern og arbeidsmiljø ( <i>oppheva</i> ).
Allmenngjeringslova	Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjering av tariffavtalar m.v.
Helsepersonellova	Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v.

Personopplysingslova 2000	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysingar ( <i>oppheva</i> ).
Arbeidsmiljølova	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Tvistelova	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettgang i sivile tvistar.
Arbeidstvistlova	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvistar.
Statsansattelova	Lov 16. juni 2016 nr. 67 om staten sine tilsette.
Personopplysingslova	Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysningar.

## **Forordning**

2016	Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personar i samband med behandling av personopplysingar og om fri utveksling av slike opplysingar samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) [GDPR].
------	--

## **Forarbeid**

Ot.prp nr. 75 (1993–1994)	Om lov om endring i forvaltningslova mv.
Ot.prp nr. 49 (2004–2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

## **Rettspraksis**

### Høgsterettspraksis

Rt. 1956 s. 578

Rt. 1972 s. 1330

Rt. 1982 s. 1729

Rt. 1987 s. 562

Rt. 1996 s. 393

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø-dommen)

Rt. 2001 s. 1362

Rt. 2001 s. 1589

Rt. 2003 s. 480

Rt. 2009 s. 980

Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt-dommen)

Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør-dommen)

Rt. 2013 s. 354 (Avlastar I-dommen)

HR-2018-492-U

### Underrettspraksis

LARD-1979-155 (Oslo)

LE-1992-2745

LE-1993-2378

LA-1996-1234

LF-1997-415

LH-1998-902

LH-1999-1004

LB-1999-01882

LB-1999-1429

LB-1999-2231

LG-1999-2166  
LA-2004-8128  
LB-2005-30042  
LA-2009-024944  
TOSLO-2007-27995  
RG-1961-262 (Oslo byrett)  
RG-1997-11 (Borgarting)  
RG-1997-576 (Borgarting)  
RG-1998-1650 (Borgarting)  
RG-2003-914 (Gulating)

Praksis frå Arbeidsretten, Personvernemnda og Sivilombodsmannen

ARD-1982-237  
PVN-2016-8  
PVN-2018-11  
PVN-2019-7  
SOMB-2001-23 (2001 s 133)

### **6.3 Internasjonale kjelder**

ILO-rekommandasjon

ILO-rekommandasjon nr. 166 av 02.06.1982 om opphøyr av arbeidsforhold på initiativ av arbeidsgjevaren.