

Elevers og ansattes rettigheter i 9A- saker

Else Leona McClimans
KFFs skolelederkonferanse
21 oktober 2022





Skoleleders ulike roller:

**Tjenesteyter for elevers
undervisningstilbud**

og

arbeidsgiver for ansatte

Elevers og ansattes rettsvern i 9A-saker: to ulike spor

Privatskole- /Opplæringslova

- Gjelder elevers læringsmiljø: «trygt og godt»
- «Nulltoleranse» mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering.
- Lærers rolle i gjennomføring av rettigheter i opplæringslova
 - men kan også opptre som krenker

Arbeidsmiljølova

- Gjelder læreres arbeidsmiljø: «Fullt forsvarlig arbeidsmiljø» og «ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden»
- Stillingsvernsbestemmelser avgjørende for personalmessige inngrep mot lærer
- Elever har aldri innsyn i personalsak mot lærer



Privatskolelova

- § 2-4. *Krav til skoleanlegg og skolemiljø*

Skoleanlegga må vere godkjende av departementet. Anlegga må liggje samla.

[Opplæringslova kapittel 9 A](#) om elevane sitt skolemiljø gjeld også for skolar godkjende etter lova her, med unntak av §§ [9 A-10](#) og [9 A-11](#)

Lovendringene i 2017 i opplæringslova: hva var nytt om skolemiljø?

- Nulltoleranse mot krenkelser (§9A-3)
- Aktivitetsplan fremfor enkeltvedtak (§ 9A-4)
- Skjerpet aktivitetsplikt (§9A-5)
 - Plikt til å varsle rektor/ ledelse når lærer krenker elev
- Statsforvalteren håndhever i enkeltsaker og kan treffe pålegg og tvangsmulkt til skoleeier (§ 9A-6)

Opplæringslova

- Kapittel 9A 1-5
 - https://lovdata.no/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11

Lærer anklages for å krenke elev

- Elev melder ifra om krenkelse (§ 9A-4)
- Kollega melder fra til rektor (§9A-5)



Skolen får undersøkelsesplikt og aktivitetsplikt (§9A-4)

§ 9A-4: hva er pliktene?

- 5 delplikter:
 - følge med
 - undersøke
 - gripe inn for å stanse
 - varsle/ i alvorlige tilfeller
 - sette inn tiltak

Skolens aktivitetsplikt § 9A-4: Plikten til å «undersøke»

- ✓ Ved «mistanke»/ kjennskap skal skolen undersøke, selv om det enda ikke har skjedd en krenkelse
- ✓ Undersøkelse skal skje «straks» (ukes-frist for klage til Statsforvalter i §9a-6)
- ✓ Utløses uavhengig av hvordan skolen har fått informasjon
- ✓ Alltid plikt til å undersøke
- ✓ Elever som sier ifra skal høres – og tas på alvor
- ✓ Krenkelser vs konflikter mellom elever

Læreres arbeidsmiljø – «§ 9-A-sakene»

- Hva er en «krenkelse» etter opplæringsloven?
 - **Subjektiv** opplevelse for **elev** etter oppl § 9A-2, men **objektiv** vurdering av om krenkelse har forekommet etter oppl § 9A-5
 - Forskjell på: *klage* på lærers yrkesutøvelse < - > *krenkelse* i skolemiljøsak
- Om *krenkelse* eller ikke: basert på en «**helhetsvurdering**»: faktum, kontekst, profesjonsskjønn, handlingsalternativer, tidsperspektiv, enkelttilfelle, hendelsens grovhet
 - Dreier saken seg om lærers faglige/ didaktiske valg, metode, vurderingsformer, karakterer?
 - Dreier saken seg om innhold i undervisningen (diskusjon om litteratur, religion, historie, samfunnsforståelse, biologi?)
 - Elevens reaksjoner på manglende opplevelse av tilhørighet/ bli sett og hørt/ medvirkning?
 - Grensesetting/ irettesettelser ovenfor elevens oppførsel?
 - **Hva kan normalt forventes av en lærer?**

Hva er sjelden «krenkelse»?

- Uenighet om metodevalg og undervisningsstil
 - Forutsatt at lærer underviser etter læreplan
- Uenighet om karakterer
 - Lærers autonomi – men karakterbeslutning må formidles på ikke-krenkende måte
- Grensesetting/ Å stille krav til elever (nb likebehandling)
 - Viktig del av klasseledelse å skape ro for læring for alle elever!
- Opplevelser som er sårende og støtende, men innenfor læreplanen
- Klage på lærers generelle arbeidsutførelse som ikke innebærer en «krenkning»
 - Misnøye med klasseledelse/ svak klasseledelse: Kan skape utrygghet, men er ikke krenkelse – er dårlig yrkesutøvelse

Skolens saksbehandling rettet mot ansatte

- Varsler om krenkelser konkretiseres
- Elevens opplevelse skriftliggjøres
- Elevens opplevelse forelegges ansatt for kontradiksjon
- Sakens faktum undersøkes med den ansatte: Er faktum riktig? Vitner? Hvilken kontekst er hendelsen oppstått i? Er hendelsene gjentakende eller grove, eller beror de på misforståelser?
- Skolens undersøkelse dokumenteres
- Eventuelle tiltak for eleven diskuteres
- Forslag til tiltak: Aktuelt med reparerende tiltak mellom den ansatte og elev?
- Ansattes versjon av hendelsen(e) og konteksten skriftliggjøres
- Skolen må avklare om saken innebærer krenkelse eller ikke, og om saken skal behandles som en personalsak eller om den avsluttes.
- Eventuelle reaksjoner overfor den ansatte skal stå i forhold til krenkelsen. Arbeidsrettslige tiltak: saklige, hensiktsmessige, forholdsmessige, knyttet til aktuell situasjon
- Elev/foresatte har ikke innsyn i tiltak mot ansatt – arbeidsrettslige sanksjoner
- Når saken avsluttes: må avklare om og hvor lenge samtalereferat skal lagres i personalmappe

Når lektor påstås å ha krenket...

Ulike faktiske og rettslige tema opplæringsloven vs arbeidsmiljøloven

Er faktum riktig? Har arbeidstakeren fått tilstrekkelig kontradiksjon?

= skal få anledning til å uttale seg i en sak som angår en selv

- Arbeidsgivers ansvar for å opplyse saken
- Arbeidstakers medvirkning

Hvor langt rekker arbeidsgivers styringsrett?

- Ordinære beviskrav – bevisvurderinger er innenfor styringsrett

Sanksjonering i 9A-saker kan være fra ikke-sak/veiledning til avskjed

- Særlige krav til arbeidsgivers arbeidsrettslige saksbehandling

Arbeidsrettslige virkemidler (før oppsigelse)

- *Plikt til å veilede: Tilbud om veiledning, eventuelt bytte av undervisning/ klasser om aktuelt*
- *Gi en eventuell **advarsel***
- *Andre arbeidsoppgaver/ tilby en **annen stilling** eller stilling ved en **annen skole***
- *Før oppsigelse: Arbeidsgiver må kunne **dokumentere at veiledning ikke har hjulpet**, for eksempel i form av rapport fra veileder, flere klager fra elever og/ eller foresatte osv.*

Summegruppe

- *Elever i 5-klasse gikk i rekke fra garderoben til klasserommet. Petter brøt ut av rekken og løp opp trappen til en vanne og drakk. Læreren forsøkte å kalle Petter tilbake, uten respons. Da læreren nærmet seg Petter som drakk vann ba han Petter gå ned fra vasken. Petter hørte ikke etter. Idet læreren passerte A, ga han gutten et **klapp på baken med flat hånd** med ny beskjed om å gå ned. Petter responderte ikke på klappet, men fortsatte å drikke vann. Deretter gikk han ned fra vasken og meddelte at læreren ikke bestemte om han skulle drikke vann eller ikke.*
- Utgjør hendelsen en krenkelse?
- Utgjør dette grunnlag for oppsigelse av lærer?

Summegruppe

I ungdomsskole:

- Lærer sa til elev i plenum: «du får ikke 5, ikke 4, ikke 3, men 2 hvis du er heldig.»
 - Lærer filmet elevene og la ut på privat snapchat-konto uten tillatelse. Lærer fraskriver seg ansvar for viderespredning av film i møte med rektor.
 - Lærer filmet i forbindelse med en prøvesituasjon og sendte på snap med kommentar: «alle disse skulle hatt en IOP».
 - Lærer skriver på e-post til leder at det ikke er hens jobb å ha en god relasjon med alle elever/ foreldre
-
- Utgjør noen av disse eksemplene en krenkelse i opplæringslovas forstand?
 - Oppsigelsesgrunn? Og i så fall basert på hva?

Erfaringer

- Still åpne spørsmål og vær opptatt av å lytte i undersøkelsesfasen
- Tenk nøye på hvilke virkemidler du ønsker å bruke: to-lærer-system, miljøarbeidere, daglige logger: må sette inn de ressurser saken krever!
- Bruk virkemidlene «permisjon med lønn» og «omplassering av lærer ut av klassen» med varsomhet – det undergraver lærers autoritet i klasserommet/ ved skolen

Takk for oppmerksomheten!



Else Leona McClimans

emc@norsklektorlag.no

Tlf. 93487199

 norsklektorlag.no

 [/norsklektorlag](https://facebook.com/norsklektorlag)

 [@norsklektorlag](https://twitter.com/norsklektorlag)

 [@lektorlaget](https://instagram.com/lektorlaget)

 **Norsk
Lektorlag**
Med kunnskap for fremtiden