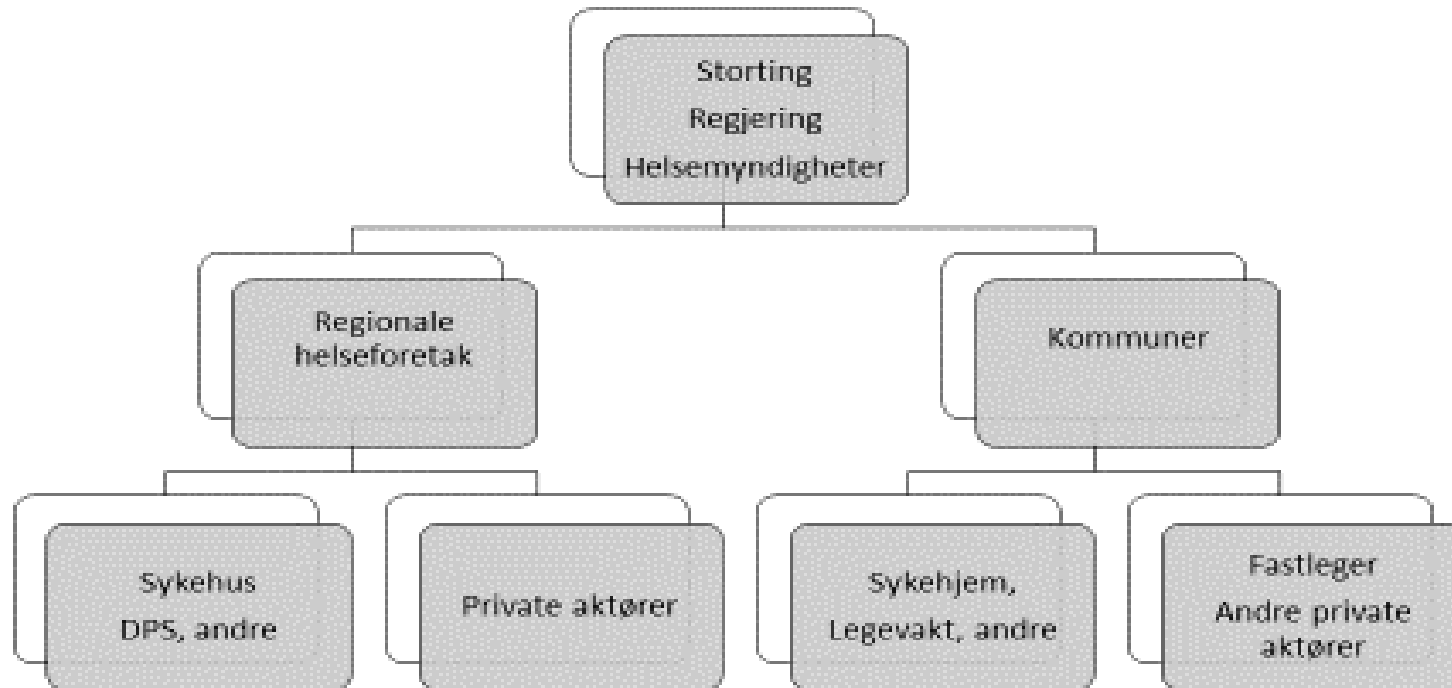


# Styringsrett i helsetjenesten

Helserettskonferansen 27. september 2022

Ved Anne Kjersti Befring og Marion Hirst

# Oversikt over aktører i helsetjenesten



# Arbeidsgivers styringsrett

Retten til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet  
Ansette og si opp/avskjedige arbeidstakere.

Den ”negative” avgrensningen.

- Ulovfestet rett. Rettspraksis
- Hensyn bak styringsretten
  - Eierskap til produksjonsmidlene
  - Virksomhetens juridiske og økonomiske ansvar
  - Arbeidsforholdets dynamiske karakter – jf. Kårstødommen
  - Styringsrettens som en konsekvens av arbeidsforholdets system
- Innenfor helsetjenesten: spørsmål om **begrensninger** i styringsretten og spørsmål om **styringsplikt**

# Arbeidsgivers styringsrett begrenses av:

(Illustrasjon, A.K. Befring)

## Lovgivning

Arbeidsmiljølov  
Ferielov  
Diskrimineringsl

Heslover:  
Hpl  
Pbrl  
Hol  
Spesialhtj  
mv.

## Avtaler

Tariffavtaler  
Hovedavter  
Særavtaler  
Arbeidsavtaler

Krav til saklighet.....

# Styringsplikter på flere nivåer ved organiseringen av helsetjenesten

**Staten:** sørge for oppfyllelse av befolkningens rettigheter

**Eier:** kommuner og regionale helseforetak/departementet:

Sørge for en kvalitative og tilstrekkelig helse- og omsorgstjeneste

**Virksomhetsledere:** forsvarlig organisering.

- Plikt til å utøve styringsretten for å oppfylle plikter i helselovene
  - Tilrettelegging slik at helsepersonell kan utføre sine oppgaver i henhold til lov og oppfylle rettigheter.

# Oversikt over de ulike helselovene

TJENESTELOVER	PERSONLOVER	SÆRLOVER	PRODUKTLOVER
Helse- og omsorgstjeneste, tannhelse	Pasient- og Brukerrettigheter	Psykisk helsevern, Smittevern, Abort.	Legemidler
Spesialisthelsetjeneste	Helsepersonell	Pasientjournal. Helseregister. Biobank, Bioteknologi.	Apotek
Helseforetak	Alternativ behandling	Helseforskning Folkehelse	Medisinsk utstyr

# Arbeidstaker og arbeidsgiverbegrepet, aml. § 1-8

(1) Med **arbeidstaker** menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med **arbeidsgiver** menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

# Helsepersonell er arbeidstakere

- Helsepersonell, jf. hpl. § 3 (med og uten autorisasjon)
- og ansatte som ikke gir helsehjelp = arbeidstakere

Helsepersonell er i lov pålagt rettigheter og plikter som gjelder uavhengig av hvem som er arbeidsgiver og som begrenser styringsretten

Arbeidsgiver (ledelsen) er i lov pålagt plikter som systemansvarlig og dataansvarlig etter helselovene.



# Arbeidsgiver etter aml. § 1-8 (2):

Arbeidsgiverbegrepets kjerneinnhold er det å være arbeidsavtalens sterke part, noe som utløser et ansvar for vern av den svakere arbeidstakerparten (Hodtvedt 2016).

Arbeidsgiverbegrepet er relativt  
Utløser et omfattende rettslig ansvar

## **Juridisk person som arbeidsgiver**

Her vil arbeidsgiverfunksjonen utøves av den juridiske personens organer/andre som kan opptre på vegne av virksomheten

# Fra Furuseth-dommen (Rt. 1998 s. 1357)

«Når en juridisk person er arbeidsgiver, må arbeidsgiverfunksjonene utøves av den juridiske persons organer eller tjenestemenn. **At arbeidsgiverfunksjonene er delegert fra bystyret til de enkelte etater eller bydeler, gjør ikke disse til arbeidsgiver. Furuseth ble således ansatt i Oslo kommune av administrasjonssjefen i vedkommende etat eller bydel. Tilsvarende er styringsretten qua arbeidsgiver overført til etatene og bydelene.**

Jeg kan heller ikke se at [arbeidsmiljøloven § 4](#) annet ledd gjør etatene eller bydelene til arbeidsgivere. Bestemmelsen sier at det som gjelder arbeidsgiveren, "skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten". **Det som fremgår her, er at den som utøver arbeidsgiverfunksjoner på vegne av arbeidsgiveren, er bundet av lovens bestemmelser på lik linje med arbeidsgiveren selv.**

Også personer eller organer nedover i systemet som har fått delegert arbeidsgiverfunksjonene, får i kraft av bestemmelsen plikt til å påse at lovens regler blir overholdt; for eksempel om arbeidsmiljø og arbeidstid. **Men de underordnede organ eller personer blir ikke av den grunn arbeidsgiver.** Bydel 7, bydel 14 og Akuttetaten kan derfor ikke anses som forskjellige arbeidsgivere i relasjon til [arbeidsmiljøloven § 49.](#)»

# Kjennetegn helseretten og styringsretten

- (1) Et stort antall lover som retter seg direkte mot virksomheter, arbeidstakere (helsepersonell) og de som benytter seg av tjenestene (pasienter og brukere).
- (2) Beslutningsmyndigheten er direkte plassert hos helsepersonell, virksomhetsledelse eller eier med formål om personansvar og klare ansvarsforhold. Styringsretten vil ligge på flere nivåer og at styringsretten kan være underlagt ulike typer begrensninger i helselovene, arbeidsmiljøloven og gjennom instruksjer.
- (3) Arbeidsgivere skal legge til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte, *samtidig som* det skal sørges for at det ytes forsvarlige helsetjenester til pasienter og brukere.
  - Plikten til å organisere arbeidet relaterer seg både til arbeidsmiljøet og til helsepersonellens plikter etter helselovgivningen i form av tilrettelegging, opplæring og annen oppfølging slik at tjenesten fungerer forsvarlig.
  - Reguleringer av relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og tilrettelegging for arbeidsoppgaver, kan «kollidere» med rettigheter for pasienter.

# Begrensninger i styringsretten - ulike faser av et ansettelsesforhold



# Generelle begrensninger i forbindelse med ansettelse

## Ulike regler om fortrinnsrett

- Fortrinnsrett til ny ansettelse, jf. aml. § 14-2
- Fortrinnsrett for deltidsansatte, jf. aml. § 14-3
  - Utvidet stilling
  - Kvalifisert
  - Ikke vesentlig ulempe

# Generelle begrensninger i forbindelse med ansettelse

Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. § 14-4a

Forbud mot diskriminering

- Aml. Kap. 13
- Likestilling og diskrimineringsloven
  - Hovedregel i § 6
    - Diskrimineringsgrunnlag
  - Unntak i § 9

# Særlige begrensninger ved ansettelse av helsepersonell

- Ved stilling for autorisert helsepersonell (tittelbeskyttelse):

Arbeidsgiver må kontrollere at vedkommende har nødvendig autorisasjon og om det er nødvendige begrensninger i denne.

- Stilling for helsepersonell uten autorisasjon: må kontrollere at vedkommende er i stand til å overholde lovens krav.

# Det løpende arbeidsforhold – begrensninger i styringsretten





# Oppfølging av helsepersonell i ansettelsesforholdet

- Påse at vedkommende utfører oppgaver i henhold til lovkravene (internkontroll og kontrolltiltak)
  - For eksempel: mistanke om rusmiddelmissbruk: testing, jf. hpl. § 8
- Tilrettelegge slik at helsepersonell blir i stand til å opptre forsvarlig

Behandlerrelasjonen: rettigheter for pasienter/plikter for helsepersonell

- Oppfølging av interne varsler og kunnskap om driften
- Meldeplikt og dialog med Helsetilsynet

# Styringsretten i et løpende ansettelsesforholdet i helsetjenesten

Generelle krav til arbeidsmiljøet som en begrensning i styringsretten, jf. aml. § 4-1:

”Fullt forsvarlig” arbeidsmiljø

De ansatte skal sikres mot helseskade og ulykke

Til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet forøvrig

Et minstekrav, uavhengig av virksomhetens økonomiske stilling

# Krav til fysisk arbeidsmiljø - § 4-4

## Krav til fysiske arbeidsmiljøfaktorer

- Tilrettelegging og hjelpemidler
- Verneinnretninger for maskiner og annet arbeidsutstyr

Beskyttelsesutstyr under en pandemi, hva med vaksiner?

# Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet – § 4-3

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

## 4 av 10 yngre sykepleiere seksuelt trakassert av pasienter i fjor



FLERE VARSLER: Andelen sykepleiere som oppgir å ha varslet om seksuell trakassering fra pasienter og brukere, har økt med rundt 50 prosent de to siste årene. *Illustrasjon: Monica Hilsen*

Konflikt, og om helsepersonells arbeidsmiljø.

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

<https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisasjon/vold-mobbing-trakkasering/vold/>

# Mulige konflikter

(1) Konflikter mellom helsevirksomhetens beslutninger og helsepersonellets plikter.

(2) Konflikter mellom arbeidsgivers plikter til å ivareta helsepersonell som arbeidstakere og pasienters rettigheter

- Flere formål skal oppfylles:
  - Tilrettelegging: oppfyllelse av helsepersonellets plikter
  - Tilrettelegging: arbeidsmiljøet for helsepersonell



# Når personvern truer folkehelsen | 32 forskere ved Oslo universitetssykehus

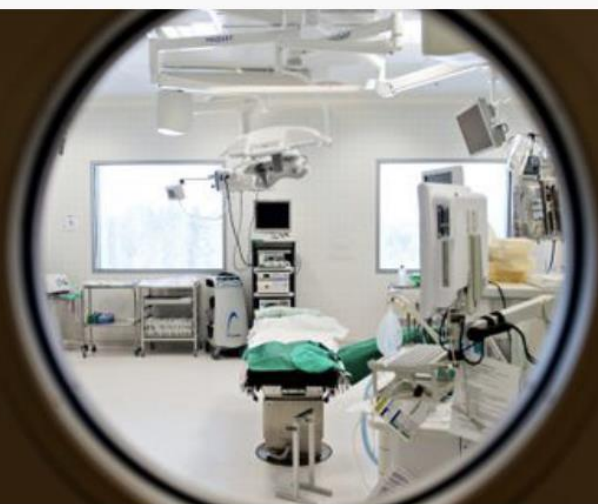


FOTO: Robert McPherson

BILDETEKST 

**Vi har sagt ifra internt i mange år uten at noe har skjedd. Nå finner vi det riktig å gå ut offentlig.**

32 FORSKERE VED OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS

15 TIMER SIDEN  2 TIMER SIDEN

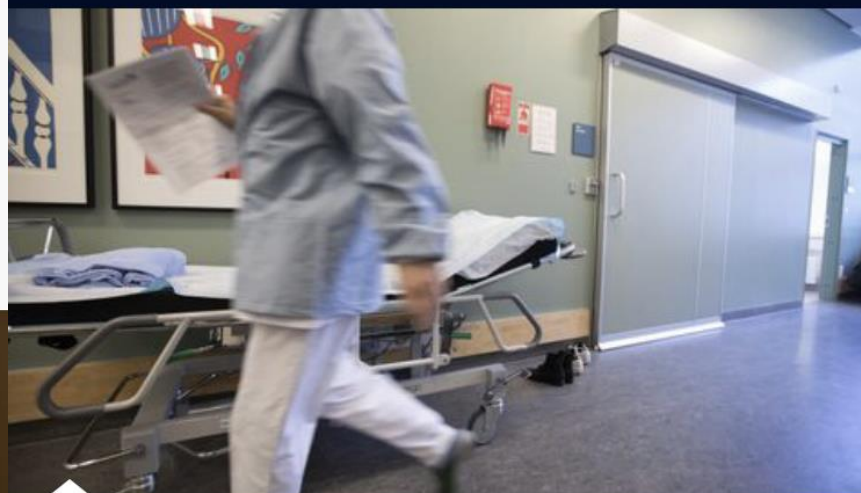


FOTO: Kallestad, Gorm / NTB scanpix

**Jeg er rimelig trygg på at pasienter og potensielle fremtidige pasienter alle vil være glade for at vi leger og annet personell lærer av egen praksis.**

OLAV RØISE

PROFESSOR VED UNIVERSITETET I OSLO OG LEDER FOR  
LEGEFORENINGEN FOR KVALITETSFORBEDRING OG  
PASIENTSIKKERHET

1. JAN. 2019 22:00  2. JAN. 2019 22:07



KRONIKK



FOTO: Tor Stenersen

BILDETEKST 

**- Hvis vi ikke får dele kunnskap, er det god grunn til å snakke om dødelig personvern. Det skriver 32 leger ved Oslo universitetssykehus**

JUNE WESTERVELD  
TINE DOMMERUD  
NINA SELBO TORSET

15 TIMER SIDEN  2 TIMER SIDEN





FOTO: Jon Olav Nesvold / NTB scanpix

BILDETEKST ▼

**Forsøket på å fremstille personvern og pasientsikkerhet som motsetninger er uheldig.**

BJØRN ERIK THON

DIREKTØR I DATATILSYNET

CAMILLA NERVIK

FAGDIREKTØR, DATATILSYNET

27. DES. 2018 19:00 ↻ 10:31

**Sykehuset ivaretar både pasientsikkerhet og personvern | Sølvi Andersen**

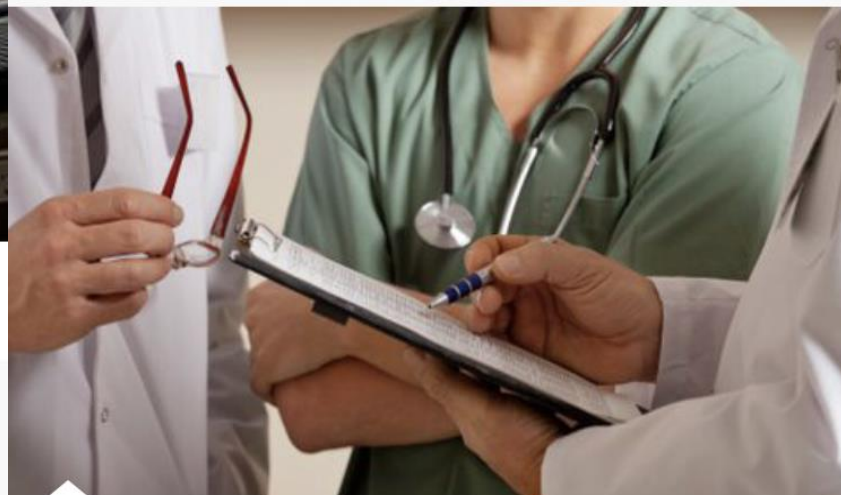


FOTO: Shutterstock, NTB Scanpix

BILDETEKST ▼

**I den pågående debatten i Aftenposten kan man få inntrykk av at personvern står i veien for pasientsikkerheten.**



FOTO: Tor Stenersen

BILDETEKST ▼

**Beskyttelse av pasientsikkerhet er overordnet andre hensyn! | Anne Kjersti Befring**

**Feiltolkninger av reguleringer av medisinsk behandling og data.**



ANNE KJERSTI BEFRING

FORSKER, JURIDISK FAKULTET, UNIVERSITETET I OSLO

PUBLISERT: 08.JAN.2019 14:00

OPPDATERT: 09.JAN.2019 12:49

Flere leger [har stilt spørsmål](#) om de må velge å gi pasienter medisinsk behandling med høy risiko for å overholde kravene til databehandling. Det er selvfølgelig en



# Rt. 2010 s. 612 (sårstell)

Om et kommunalt sykehjem kunne skifte sengetøy, utføre kroppsvask og skifte bandasjer på en pasient mot hans vilje, jf. pasientrettighetsloven § 4-1.

Høyesterett fant at sykehjemmet kunne stille vilkår for tjenestetilbudet, herunder vilkår med tvangselementer. Retten la vekt på at vask, sengetøyskift og sårstell ikke var urimelig byrdefullt for pasienten og at sykehjemmet hadde lagt til rette for at stellet kunne gjennomføres så skånsomt som mulig. Pasientens anke ble derfor forkastet.

Dissens 3-2.

# Sårstell-dommen (premiss 1)

En sentral problemstilling er om pasienten ved å takke ja til sykehjems plass også aksepterer institusjonens alminnelige krav til personlig hygiene og at pleiepersonalet gjennomfører disse, eller om pasienten med utgangspunkt i pasientrettighetsloven § 4-1 kan nekte vask og stell – **også der dette medfører slik sjenanse for de ansatte at forholdene ikke lar seg forene med hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø.**

# Premiss 25

Institusjonssjef ved Akerselva sykehjem, Lena Sand:

«Det er en meget sterk og plagsom lukt inne hos A. Det er en blanding av avføringslukst og infektøst sårsekret. I tillegg bruker pasienten røkelse inne på rommet. I perioder er bandasjene gjennomtrukket av blodtilblandet sårsekret.

I tillegg har pasienten en tarmlidelse som gjør at det siver avføring ut i bleie og sengetøy. Hvis da ikke personalet får fjernet kroppsvæskene og vasket og skiftet på A, blir det en uutholdelig lukt. De ansatte opplever dette som svært belastende og det er innrapportert at flere har måttet forlate rommet for å kaste opp. Vi har ansatte som har bedt om å få slippe å gå inn til A på grunn av ubehag. Mange sier at lukten sitter i nesen i flere timer, og føler seg kvalme og uvel etter å ha vært inne hos A.»

# Premiss 30

samtykke vil ofte «være eneste aktuelle hjemmel, og dels slik at samtykke etter forholdene også vil kunne hjemle meget vidtrekkende fysiske inngrep. Retten til selvbestemmelse omfatter også det å treffe avgjørelser for sin egen helse som fra et faglig ståsted er lite rasjonelle eller sågar direkte skadelige.

**Men jeg finner samtidig grunn til å understreke at hensynet til pasientens autonomi nødvendigvis må veie mindre der klart uheldige valg også får betydelige negative følger for andre, eller kommer i konflikt med andres rettigheter.....**



FOR MYE PORNO: Catlover får ikke hjemmehjelp av kommunen. Foto: KRISTER SØRBØ

## Har porno på veggene - nektes hjemmehjelp

**Tommy Rune Foss Catlover (53) tar ikke bort pornobildene fra veggene, i hvert fall ikke før han får hjemmehjelp.**

Av **TOR-ERLING THØMT RUUD**



Varsling



Høgskolen  
i Innlandet

# Varsling etter aml og helselovene

Ulike temaer og innretninger

Helselovene, helsetilsynsloven § 6,  
helsepersonelloven § 17

En plikt til å varsle om forhold som kan sette  
pasientsikkerheten i fare

# Helsepersonelloven § 17

Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. Det skal ikke gis informasjon om taushetsbelagte opplysninger.

Arbeidsgivere i helsetjenesten skal legge til rette for at helsepersonell skal kunne etterleve begge varslingsregelverkene



# Helsetilsynsloven § 6

En virksomhet som yter helse- og omsorgstjenester, skal straks varsle Statens helsetilsyn om dødsfall eller svært alvorlig skade på pasient eller bruker som følge av tjenesteytelsen eller ved at en pasient eller bruker skader en annen. Varslingsplikten gjelder dersom utfallet er uventet ut fra påregnelig risiko.

En pasient, bruker eller nærmeste pårørende kan varsle Statens helsetilsyn om hendelser som nevnt i første ledd.

Når Statens helsetilsyn mottar varsel etter første eller andre ledd, skal tilsynet snarest mulig foreta stedlig tilsyn dersom dette er nødvendig for at tilsynssaken skal bli tilstrekkelig opplyst.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om varsling som nevnt i første ledd, herunder om innholdet i varslene.

# Arbeidsmiljøloven § 2-1

(1) Arbeidstaker har **rett** til å varsle om **kritikkverdige forhold** i arbeidsgivers virksomhet. ...

(2) **Med kritikkverdige forhold** menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder **arbeidstakers eget arbeidsforhold** regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

# Fremgangsmåten ved varsling

Arbeidstaker kan alltid varsle **internt**

Arbeidstaker kan alltid varsle **eksternt** til en **offentlig tilsynsmyndighet** eller en annen offentlig myndighet.

Arbeidstaker kan varsle **eksternt** til media eller offentligheten for øvrig **dersom**

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

# Arbeidsgivers aktivitetsplikt, § 2A-3

Arbeidsgivers **aktivitetsplikt** ved varsling (NYTT pr. 1. jan. 2020)

- 1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen **rimelig tid** blir **tilstrekkelig** undersøkt
- 2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse

# Forbud mot gjengjeldelse, § 2A-4

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er **forbudt**. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

2) **Med gjengjeldelse menes** enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet....

- Eksempler i lovteksten

Bevisbyrderregel

- Plikt til å utarbeide **rutiner** for intern varsling, **Aml. § 2 A-6**.

# Kontrolltiltak i virksomheten – generell oversikt, aml. § 9-1

- **Utg.pkt: Retten til å kontrollere ligger i «kjernen» av styringsretten**
- **Hva er et kontrolltiltak?**
  - Kvalitetsforskriften
  - Meldeplikt for bierverv mv. § 19

# Begrensninger i retten til å kontrollere

## **Krav om ”saklig grunn”**

- Tiltaket skal være begrunnet i forhold som vedrører virksomheten
- Tiltaket skal være egnet til å fremme formålet
- Tiltaket skal ikke settes i verk vilkårlig

## **Uforholdsmessig belastning**

- Om saksbehandlingen i forbindelse med kontrolltiltak

# Medisinske undersøkelser, aml. § 9-4

(1) Arbeidsgiver **kan bare** kreve at medisinske undersøkelser skal foretas:

- a. når det følger av lov eller forskrift,
- b. ved stillinger som innebærer særlig risiko,
- c. når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse.

(2) Departementet kan gi forskrift om vilkårene for å kreve medisinske undersøkelser etter denne paragraf.

I hpl. § 8 testing for rusmiddelmissbruk.



# Beordring av helsepersonell

Egne regler i krig og kriser, helseberedskapsloven § 4-1.

Formålet: å motvirke at helsetjenestens kapasitet svekkes betydelig



# Styringsretten ved opphør av arbeidsforhold



# Tilbakekall av autorisasjon mv

- Får direkte virkning for arbeidsgivere. Grunnlag for oppsigelse
- Begrensninger i autorisasjon: kan forplikte arbeidsgivere til oppfølging

# Oppsigelse

Saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7 representerer et betydelig inngrep i arbeidsgivers styringsrett

Om terskelen for oppsigelse og om pliktbrudd som oppsigelsesgrunn

- Høy terskel, jf. rettspraksis
- Overtredelsen av bruddet på helsepersonelloven § 21 a representerte et alvorlig pliktbrudd og tillitsbrudd overfor arbeidsgiver, og dette ble forsterket av den negative relasjonen mellom helsefagarbeideren og pasienten.

# Advarsel

## I arbeidsretten:

- Ikke direkte pålagt i loven å gi advarsel, men indirekte hjemlet i kravet til saklig grunn
- Krav til advarselens form og innhold
- Må gis mulighet til å innrette seg etter advarselen

## I helseretten:

- Advarsel i helsepersonelloven ble i 2022 erstattet av «Faglig pålegg» som også kan gis av statsforvalteren.
- Begrensning av autorisasjon

# HR-2021-2389-A: «Snokedommen»

En helsefagarbeider ble oppsagt fra sin stilling fordi hun uten tjenstlig behov hadde gjort seg kjent med dokumenter i journalen til en pasient, noe som innebar en overtredelse av [helsepersonelloven § 21 a](#).

Høyesterett kom som lagmannsretten til at oppsigelsen oppfylte kravene i [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) første ledd. Overtredelsen representerte et alvorlig pliktbrudd, idet det kan ha avgjørende betydning for liv og helse at helsepersonell etterlever § 21 a. At det var et konfliktfyllt forhold mellom helsefagarbeideren og pasienten, og at de to utvekslet tekstmeldinger etter at lovbruddet var oppdaget, forsterket tillitsbruddet. At Helsetilsynet ikke hadde gått lenger enn til å gi helsefagarbeideren en advarsel, forhindret ikke arbeidsgiveren i å si henne opp. Oppsigelsen ble heller ikke ansett som uforholdsmessig. Anken over lagmannsrettens dom ble forkastet. (Rt-sammendrag)

# HR-2021-2389-A: «Snoke-dommen»

Verken arbeidsmiljøloven eller helsepersonelloven bestemmer at reaksjoner i det ene sporet skal koordineres med eller få konsekvenser for hva som kan besluttes i det andre sporet. Det er et bevisst valg fra lovgiverens side, jf. Ot.prp.nr.13 (1998–1999) Om lov om helsepersonell m v (helsepersonelloven) punkt 19.1:

- «I helsetjenesten er det snakk om to kontroll- og tilsynssystemer: Ett som følger av arbeidsforholdet, der arbeidsgiver gjennom sin styring- og instruksjonsmyndighet er tillagt kontrollfunksjonen med at de ansatte opptrer i samsvar med arbeidsgivers krav, og ett som følger av at helsepersonell gjennom lov er pålagt egne plikter der statlige tilsynsorganer kontrollerer at personellet opptrer i samsvar med de lovpålagte plikter.

## Forts. snoke-dommen

(65) Et vedtak fra Helsetilsynet er på den annen side **ikke uten relevans** i vurderingen av om det er grunnlag for oppsigelse som følge av brudd på [helsepersonelloven](#). Slike vedtak kan gi en **viss veiledning** om alvorret i pliktbruddet, bedømt ut fra de hensyn som ivaretas ved tilsynsvirksomheten. I hvilken grad vedtaket vil være av arbeidsrettslig interesse, må vurderes konkret, og beror blant annet på om oppsigelsen utelukkende skyldes pliktbruddet, eller om også andre forhold gjør seg gjeldende.

Det vil videre ha betydning om arbeidsgiveren har stilt strengere krav til yrkesutøvelsen enn det som følger av loven, slik som i [HR-2019-928-A Hurtigruten avsnitt 115](#). I så fall flyttes oppmerksomheten til avviket fra arbeidsgiverens høyere krav til yrkesutøvelsen, og vedtaket blir mindre relevant i den arbeidsrettslige vurderingen.



# Analyse av dommen

Etterfølgende forholds betydning for saklighetsvurderingen

I saken var det to slike etterfølgende forhold:

- Helsefagarbeiderens SMS-utveksling med pasienten
- Unnlatelsen av å varsle arbeidsgiver
  - Høyesterett kommer til at dette er forhold som ligger i naturlig forlengelse av bruddet på helsepersonelloven § 21 a, slik at det må kunne tillegges vekt i saklighetsvurderingen selv om de hverken er nevnt i oppsigelsesbrevet eller drøftingsmøtet, jf. avsnitt 51 og 52
- Vilkår for «supplering»
  - HR skiller mellom etterfølgende nye faktiske forhold og supplerende opplysninger til det faktiske grunnlaget arbeidsgiver begrunnet oppsigelsen med.

# Kommentarer til dommen

Betydningen av sanksjoner fra tilsynsmyndigheter. La vekt på at hun hadde fått sanksjoner. To-sporet system og at tilsynsmyndighetens konklusjon likevel ikke var styrende for den arbeidsrettslige prosessen. Var helsetilsynets reaksjon veiledende?

Streng dom.

Overtredelsen skjedde i løpet av en dag. Arbeidstakeren fortsatte å arbeide i flere år.

Arbeidstakers tilretteleggingsplikt ble ikke trukket inn.

TAKK FOR OSS!

Takk for oss!



 GYLDENDAL



**iNN**  
Høgskolen  
i Innlandet