

Ansattes ansvar for arbeidsplassen

Arbeidsgiveransvaret er regulert og fremhevet i arbeidsmiljøloven og andre viktige lover som gjelder arbeidsforholdet. Men hvilket ansvar har arbeidstakerne ut over å gjøre jobben sin?

Av advokat Nils Storeng.

Tilsynsmyndighetene, så som arbeidstilsynet, datatilsynet og helsetilsynet har konsentrert tilsynsarbeidet sitt mot arbeidsgiver. I vår advokathverdag møter vi arbeidsgivere som med rette stiller spørsmål om ikke arbeidstakere har et ansvar? Har ikke ansatte et selvstendig ansvar for at de kollegiale forholdene er gode, et ansvar for å samarbeide konstruktivt, et ansvar for at ukultur og negativitet ikke får grobunn og gode vekstvilkår? Eksempelene er mange.

Begge parter har ansvar

Poenget er at ansatte også har et ansvar for egen og kollegers arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, uten at dette fratrukk arbeidsgiver sitt selvstendige ansvar. Vi snakker om et to parts forhold. Men ansattes ansvar er for lite fokusert. Her har myndighetene (herunder tilsynsmyndighetene) arbeidsgiver – og arbeidstakerorganisasjonene, og andre aktører innen arbeidslivet en jobb å gjøre. Det er viktig at også den enkelte arbeidstaker tar ansvar for sitt eget og kollegenes arbeidsmiljø. Dette har lovgiver presisert i arbeidsmiljølovens forarbeider.

Arbeidsmiljøloven

Hovedbestemmelsen om arbeidstakernes medvirkningsplikt finner vi i aml § 2-3. Her fremgår det blant annet at arbeidstakerne skal

- Medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av HMS - arbeid, delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten.
- Aktivt medvirke ved å gjennomføre de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.
- Straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.
- Sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Melde til arbeidsgiver i tilfelle sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

Arbeidstakernes plikt til å varsle om trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig oppførsel på arbeidsplassen er fremhevet i arbeidsmiljøloven. Mobbing/trakassering eller annen utilbørlig oppførsel i arbeidslivet er dessverre ikke uvanlig. Dette fører til at mange som utsettes for negativ adferd får alvorlige psykiske lidelser, langvarig sykefravær og noen blir varig uføre. Mange faller følgelig ut av arbeidslivet.

Varsling

Mange vil nok kvie seg for å varsle om andres negative adferd, særlig der dette utøves av ledelsen selv. Arbeidstaker kan derfor velge om man vil varsle arbeidsgiver eller verneombud. Videre er varsleren vernet etter den såkalte varslerregelen, eller "whistleblowerbestemmelsen" i arbeidsmiljøloven § 2-4. Bestemmelsen går ut på at arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold, herunder trakassering og diskriminering, er vernet mot represalier fra arbeidsgiver. Det kreves at selve varslingen (meldingen) gjøres på en forsvarlig måte. Et eksempel på uforsvarlig måte å varsle på er å gå direkte til pressen.

Lojalitetsplikten

En av arbeidstakers fremste plikter er å opptre lojalt overfor sin arbeidsgiver. Lojalitetsplikten er ikke regulert i arbeidsmiljøloven eller andre lover, men er uttrykkelig slått fast i rettspraksis. En sentral høyesterettsdom sier om dette at: *«det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitet - og troskapsplikt i ansettelsesforholdet.»*

Som et utgangspunkt kan man si at arbeidstakere er forpliktet til å avstå fra handlinger eller opptreden som kan skade arbeidsgivers interesser. Avhengig av hvor grovt lojalitetsbruddet er, kan dette gi grunnlag for oppsigelse eller i grove tilfeller avskjed. Lojalitetsplikten gjelder for eksempel der arbeidsgiver iverksetter egnede tiltak for å løse arbeidsmiljøkonflikter. Dersom arbeidstaker ikke innretter seg etter tiltakene som iverksettes, vil dette kunne være brudd på lojalitetsplikten. Arbeidstaker har plikt til lojalt å følge opp arbeidsgivers tiltak, så fremt tiltakene fremstår som saklige, rimelige og fornuftige.

Lojalitet versus ytringsfrihet

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet. Arbeidstakere kan fra tid til annet føle et behov for å kommentere forhold på arbeidsplassen av negativ karakter, enten internt til sine kolleger og overordnede, eller eksternt til for eksempel til omgangskretsen, til pressen eller til andre "utenforstående". Forholdene som kommenteres kan være alt fra den irriterende kollegaen eller lederen, det generelle dårlige arbeidsmiljøet, eller konkrete hendelser som arbeidstaker mener er kritikkverdig. Det kan gjelde virksomhetshemmeligheter eller ulovligheter som korrupsjon eller andre straffbare forhold. Satt på spissen blir spørsmålet om i hvilken utstrekning arbeidstaker kan ytre seg om forhold i virksomheten uten å bryte sin lojalitetsplikt. Et hovedspørsmål er således hvor ytringsfriheten slutter og lojalitetsplikten begynner. Dette er to sider av samme sak. Er ytringen vernet av ytringsfriheten er den heller ikke illojal og vise versa.

Ett sikkert utgangspunkt er at arbeidsgiver er suveren til selv å bestemme hvem i organisasjonen som skal uttale seg på dens vegne. Det er her arbeidsgivers, og ikke arbeidstakers ytringsfrihet som anvendes. Brudd på instruksjon om hvem som skal uttale seg på vegne av virksomheten, er følgelig et regelbrudd, som kan få konsekvenser for arbeidstaker.

Samarbeidsproblemer

Arbeidstaker har plikt til å opptre slik at samarbeidsforholdene i virksomheten ikke skades. En arbeidstaker som ved sin opptreden skaper samarbeidsproblemer kan således etter omstendighetene sies opp eller i grove tilfeller avskjediges.

Samarbeidsproblemene må for det første være av en slik karakter at de er egnet til å forårsake skade for virksomheten eller forringe det fysiske eller psykiske miljøet på arbeidsplassen. Arbeidsgiver bør for det annet ha forsøkt å løse problemene på annen måte enn ved oppsigelse. Aktuelle alternativer kan være å legge om arbeidsrutiner eller foreta omplassering. Arbeidsgiver må ha tatt opp forholdet med den ansatte og gitt vedkommende tid til å endre det forholdet kritikken rettes mot. En god regel er å gi en skriftlig advarsel, før eventuell oppsigelse (eller avskjed i grove tilfelle), vurderes. Ved en skriftlig advarsel gir arbeidsgiver

et varsel om at de kritikkverdige forholdene må forbedres. I motsatt fall vil oppsigelse (avskjed) kunne bli konsekvensen. For ledere vil konsekvensen regelmessig være opphør av arbeidsforholdet, uten forutgående advarsel. For ansatte i lederstillinger er tillit et absolutt vilkår.

Samarbeidsvanskene må for det tredje ha sammenheng med handlinger, egenskaper eller andre forhold hos den oppsagte/avskjedigede. Og jo mer arbeidstaker kan bebreides for de oppståtte problemer, desto lettere vil samarbeidsvanskene kunne utgjøre grunnlag for oppsigelse eller avskjed. I rettspraksis har man så langt bare ansett oppsigelse/avskjed berettiget dersom den oppsagte eller avskjedigete anses å ha hovedansvaret for de oppståtte problemer

Tillit

Tillit er et utslag av lojalitetsplikten. Arbeidsgiver må kunne stole på sine ansatte. Tillit utvikles gjennom gjensidig respekt og samarbeid mellom leder og ansatte og ansatte i mellom. En virksomhet som er åpen, med arenaer for meningsutveksling, vil erfaringsmessig lykkes i å etablere og vedlikeholde et sunt og forsvarlig arbeidsmiljø. Baksnakk, kritiske ytringer om ledere og kolleger, man går på person og ikke sak, skaper grunnlag for mistillit. Man mister respekten for personer som oppfører seg på en lite tillistvekkende måte.

Taushetsplikt

Arbeidstakers taushetsplikt er en del av lojalitetsplikten. Taushetsplikten er for mange yrkesgrupper lovregulert, for eksempel for helsepersonell, advokater og politi. Taushetsplikten er gjerne også inntatt i den individuelle arbeidsavtalen og i virksomhetens interne arbeidsreglement. Brudd på taushetsplikten kan gi grunnlag for reaksjoner, fra advarsel til oppsigelse eller avskjed, avhengig av hvor alvorlig bruddet på taushetsplikten er. Taushetsplikten må ses i forhold til ytringsfriheten og retten til å varsle som fremgår ovenfor.