



UiT Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

Den nedre grensen for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd

Vilja Skjæran

Masteroppgave i rettsvitenskap JUR-3902, desember 2023

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Bakgrunn og aktualitet	1
1.2.1	Endring i arbeidsmiljøloven i kraft 1. januar 2024	4
1.3	Metode og rettskildebilde	5
1.3.1	Rettsdogmatisk metode	5
1.3.2	Komparativ lovtolkning	5
1.3.3	Formålsorientert tolkning	5
1.3.4	Den metodiske betydningen av begrepet «mobbing»	6
1.3.5	Trakasservernet er en rettslig standard	6
1.3.6	Rettspraksis som sentral rettskildefaktor.....	7
1.3.7	Forvaltningspraksis som rettskildefaktor	8
1.3.8	Etterarbeider	8
1.4	Avgrensninger og begrepsavklaringer	9
1.4.1	Avgrensninger	9
1.4.2	Begrepsavklaringer.....	10
1.5	Den videre fremstilling.....	11
2	Arbeidsmiljølovens vern mot «trakassering eller annen utilbørlig opptreden»	12
2.1	Innledning.....	12
2.2	Virkeområdet til aml. § 4-3 tredje ledd	12
2.3	Det rettslige innholdet i begrepet «trakassering» i aml. § 4-3 tredje ledd	14
2.3.1	Begrepet «trakassering» i aml. § 4-3 tredje ledd.....	14
2.3.2	Arbeidsmiljølovens forarbeider.....	14
2.3.3	Rettspraksis	18
2.4	Gjelder samme definisjon av «trakassering» for aml. § 4-3 tredje ledd og ldl. § 13 annet ledd?.....	26

2.5	Det rettslige innholdet i begrepet «trakassering» i ldl. § 13 annet ledd	30
2.5.1	Begrepet «trakassering» i ldl. § 13 annet ledd	30
2.5.2	Forarbeidene til ldl. § 13 annet ledd	32
2.5.3	Praksis fra Diskrimineringsnemnda	35
2.6	Hva er «annen utilbørlig opptreden» i aml. § 4-3 tredje ledd?	38
2.7	Arbeidsgivers styringsrett som grense mot trakassering og annen utilbørlig opptreden	40
3	Trinnene i vurderingen av om det foreligger «trakassering eller annen utilbørlig opptreden»	43
3.1	Innledning	43
3.2	Trakasseringforbudet rammer «handlinger, unnlater eller ytringer»	44
3.3	Atferden må ha som «formål eller virkning» å være trakasserende	44
3.4	Virkningsvilkåret – «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»	46
3.4.1	Atferdens omfang	46
3.4.2	Styrkeforholdet mellom partene	47
3.4.3	Direkte trakassering	49
3.4.4	Mottakers reaksjon på atferden	49
4	Avsluttende betraktninger	51
4.1	Adgangen til å kreve erstatning og oppreisning ved brudd på aml. § 4-3 tredje ledd – betydningen av hvilket regelverk som påberopes	51
4.2	Konklusjon og kritikk	54
	Referanseliste	56

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Alle arbeidstakere har rett til et trygt arbeidsmiljø uten trakassering.¹ Trakassering kan føre til alvorlige helseplager hos den som utsettes for det, både psykiske og fysiske.² Helseplagene kan igjen føre til sykemeldinger og dårlig arbeidsmiljø, og på denne måten ha innvirkning på samfunnsøkonomien gjennom økt utbetaling av trygd og dårligere produksjon.

Temaet for avhandlingen er arbeidstakers vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Reglene som skal beskytte arbeidstakere mot trakassering, finnes blant annet i arbeidsmiljøloven.³ Lovens trakasseringsforbud følger av § 4-3 tredje ledd. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»

Problemstillingen som undersøkes i avhandlingen, er hvor den nedre grensen for trakassering og annen utilbørlig opptreden skal trekkes. Det må derfor fastlegges en definisjon av trakasseringsbegrepet. Avhandlingen vil også ta for seg innholdet i tillegget «annen utilbørlig opptreden», og hvilken betydning dette har for nedslagsfeltet til bestemmelsen. Jeg vil også forsøke å klarlegge hvilke momenter som er avgjørende for om det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og på den måten gi en fremgangsmåte for hvordan bestemmelsen kan anvendes på et konkret faktum.

1.2 Bakgrunn og aktualitet

En arbeidsplass består av mennesker med forskjellige bakgrunner og personligheter. Dette er forhold som kan føre til gnisninger og konflikter, som igjen kan utvikle seg til trakasserende eller utilbørlig atferd. Størsteparten av den voksne befolkningen tilbringer mye tid på arbeidsplassen. Det å være til nytte og bidra til samfunnet har stor verdi for den enkelte. En fungerende arbeidsplass avhenger av et godt arbeidsmiljø og et godt klima hvor arbeidstakerne trives. Dette etablerer en viktig sammenheng mellom arbeid og helse. For å

¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 100.

² <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/> [sist besøkt 14.12.2023].

³ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven – aml.).

oppnå trygge og velfungerende arbeidsplasser, må regelverket rundt det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet være klart og forutsigbart.

Det rapporteres stadig om trakassering i arbeidslivet. Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø har som mål å kartlegge ulike arbeidsforhold fra sysselsatte i Norge. Undersøkelsen går hvert tredje år, og tar blant annet opp temaer som tilknytning til arbeidsplassen, fysisk, kjemisk og ergonomisk arbeidsmiljø, samt psykososialt arbeidsmiljø.⁴ Tall fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 viser at rundt 3,5 % av arbeidstakere rapporterte om at de ble utsatt for mobbing minst én gang i måneden eller mer. I undersøkelsen blir mobbing definert som en situasjon der en ansatt blir systematisk trakassert eller dårlig behandlet over lengre tid.⁵ Undersøkelsen bruker begrepet «mobbing», ikke «trakassering», som loven og avhandlingen. Betydningen av ulik begrepsbruk vil jeg komme nærmere tilbake til under punkt 1.3.4.

Arbeidsmiljøloven har per i dag ingen legaldefinisjon av begrepet trakassering. Forarbeidene er lite utfyllende, og det er lite rettspraksis om det nærmere innholdet i trakasseringens vern. Dette kan være problematisk for rettsanvenderne. Uten rettslige rammer, er det fare for at vurderingen av om det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden blir lite rettsliggjort. Dette kan igjen føre til at vurderingen og resultatet kan variere ut ifra hvem som utreder trakasseringsspørsmålet. En konsekvens av dette, er at det blir vanskelig å foreta presise og korrekte prosessrisikovurderinger før en sak havner i rettssystemet. Med potensielt sprikende rettspraksis fra domstolen, blir det videre vanskelig for både rettsanvendere og arbeidsgivere å følge opp vernet i det praktiske liv.

De psykososiale forholdene påvirkes av hvordan arbeidet organiseres, og på dette området er det arbeidsgiver som skal sørge for at kravene i arbeidsmiljøregelverket ivaretas.⁶ Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i aml. § 4-3 må ses i sammenheng med de øvrige kravene til arbeidsmiljøet.⁷ Aml. § 4-1 første ledd første punktum oppstiller som overordnet krav at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig» ut fra en «enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd».

⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/levkarsundersokelsen-om-arbeidsmiljo-2019> [sist besøkt 14.12.2023].

⁵ Prop.48 LS (2022-2023) s. 9.

⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 88.

⁷ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 57.

En arbeidsplass hvor arbeidstakere utsettes for «trakassering eller annen utilbørlig opptreden» i strid med aml. § 4-3 tredje ledd, vil ikke oppfylle de generelle kravene til et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø i § 4-1. Sett fra arbeidsgivers perspektiv, er det derfor viktig å fastlegge innholdet i trakasseringsforbudet.

Arbeidstakere plikter å sørge for at arbeidsgiver eller verneombud blir informert dersom de gjøres kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 annet ledd. Bestemmelsen etablerer arbeidstakers medvirkningsplikt, som er en sentral mekanisme for å avdekke og forebygge trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. At en arbeidstaker informerer arbeidsgiver eller verneombud om trakassering, kan innebære at det er gitt et varsel etter aml. § 2 A-1 første ledd, jf. annet ledd.⁸ I forbindelse med varsling, får varsleren også beskyttelse gjennom forbudet mot gjengjeldelse i aml. § 2 A-4. Det følger av bestemmelsen at gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1, er forbudt. Bestemmelsen skal sikre vern av den arbeidstaker som varsler om trakassering, og er en viktig forutsetning for at arbeidstakerne skal oppfylle medvirkningsplikten på dette punktet.⁹ For at arbeidstakere skal overholde medvirkningsplikten, må det også være klart for dem hvilken type atferd som regnes som trakassering. Det er følgelig behov for rettslig avklaring.

Til tross for at det rapporteres om flere tilfeller av både trakassering og seksuell trakassering, er det lite praksis fra domstolen om temaet.¹⁰ Dette kan ha flere grunner. Det vil naturligvis være sårt og vanskelig å bli utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det å måtte dra saken gjennom rettssystemet, vil være en stor påkjenning og tilleggsbelastning. I tillegg kan det spørres hva den som er utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden oppnår med å gå til sak. Terskelen for å få oppreisningserstatning er høy, og beløpene er lave.¹¹ Trakasseringsaker byr videre på vanskelige bevisspørsmål, fordi det gjerne er to parter

⁸ Prop. 74 L (2018-2019) s. 51.

⁹ Prop. 74 L (2018-2019) s. 38.

¹⁰ Noen relevante avgjørelser er Rt. 1993 s. 616, Rt. 1997 s. 786, Rt. 1997 s. 1506 og Rt. 2004 s. 1844. Se også HR-2020-2476-A om grensene for seksuell trakassering i relasjon til diskrimineringsvernet.

¹¹ Oppreisning etter lov 13. juni 1969 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven – skl.) § 3-5 forutsetter forsett eller grov uaktsomhet hos handlingspersonen. Betydningen dette har for arbeidstaker, vil jeg komme tilbake til i punkt 4.1.

med ulik oppfatning av en hendelse eller arbeidssituasjon. Slike saker vil derfor som regel innebære høy prosessrisiko. Fordi det i liten grad har utkrystallisert seg momenter i vurderingen av om det er skjedd trakassering eller annen utilbørlig opptreden, er problemstillingen rettslig sett aktuell.

1.2.1 Endring i arbeidsmiljøloven i kraft 1. januar 2024

Den 1. januar 2024 trer endringer i arbeidsmiljøloven i kraft.¹² Endringene knytter seg blant annet til utformingen av aml. § 4-3 tredje ledd, som får ny ordlyd:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»¹³

Endringen er kun en presisering av gjeldende rett, og medfører ingen materielle endringer.¹⁴ Ved endringen inntas det en definisjon av trakasseringsbegrepet i lovteksten, som klargjør hva som menes med «trakassering» og «seksuell trakassering». Dette skal bidra til mer brukervennlighet og bedre etterlevelse.¹⁵ At seksuell trakassering inntas i bestemmelsen innebærer ikke at andre former for trakassering skal anses som mindre viktige, men vil kun være en av flere former for trakassering som bestemmelsen skal verne mot.¹⁶

Lovendringen medfører ikke at avhandlingen mister sin aktualitet. Endringen viderefører gjeldende rett. Følgelig foreligger det et like stort behov for å klarlegge innholdet i trakasseringsvernet, både før og etter lovendringen.

¹² Kgl.res. 16. juni 2023 nr. 943 om ikraftsetting av lov 16. juni 2023 nr. 37 om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering).

¹³ Lov 16. juni 2023 nr. 37 om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering).

¹⁴ Prop.48 LS (2022-2023) s. 26.

¹⁵ Prop. 48 LS (2022-2023) s. 22.

¹⁶ Prop.48 LS (2022-2023) s. 26.

1.3 Metode og rettskildebilde

1.3.1 Rettsdogmatisk metode

Avhandlingen bygger på rettsdogmatisk metode. Med rettsdogmatisk metode menes en metode som har som formål å finne frem til og systematisere gjeldende rett, og komme med selvstendige analyser på området.¹⁷ Formålet med avhandlingen er følgelig å finne frem til og systematisere rettskildene som knytter seg til aml. § 4-3 tredje ledd, og foreta analyser av disse. For en nærmere redegjørelse av innholdet i metodelæren, vises det til metodelitteraturen.¹⁸

1.3.2 Komparativ lovtolkning

Ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd utgjør utgangspunktet for vurderingen av den nedre grensen for overtredelse av forbudet mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Trakasseringbegrepet følger ikke bare av § 4-3 tredje ledd, men finnes også i andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Disse er § 2-3 annet ledd bokstav d om arbeidstakers plikt til å melde fra om trakassering på arbeidsplassen, § 2 A-4 annet ledd, jf. første ledd om forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om trakassering, og § 13-1 om forbud mot diskriminering, herunder trakassering. Begrepet er også å finne i tilstøtende lovgivning, deriblant likestillings- og diskrimineringsloven.¹⁹ Ldl. § 13 annet ledd inneholder en legaldefinisjon av trakasseringbegrepet. Avhandlingen skal også behandle spørsmålet om hvorvidt denne har betydning for hvordan aml. § 4-3 tredje ledd skal forstås. Avhandlingen vil derfor også anlegge et komparativt perspektiv, ettersom den til dels sammenlikner og analyserer ulike rettsregler og rettssystemer.²⁰

1.3.3 Formålsorientert tolkning

Arbeidsrett, som rettsdisiplin, er en vernelovgivning, og preges av formåls- og hensynstolkning. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det forutsatt at lovens bestemmelser

¹⁷ Graver (2008) s. 158.

¹⁸ Se f.eks. Skoghøy (2018) *Rettt og rettsanvendelse*, Nygaard (2004) *Rettsgrunnlag og standpunkt*, og Eckhoff og Helgesen (2001) *Rettskildelære*.

¹⁹ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven – ldl.).

²⁰ Tuseh og Winge (2018) s. 70.

skal tolkes i lys av de formål loven er ment å oppfylle, jf. aml. § 1-1.²¹ Det er en rekke eksempler fra rettspraksis på arbeidsrettens område hvor lovens formål trekkes inn ved tolkningen av andre bestemmelser.²² Etter omstendighetene kan formålet også få avgjørende betydning for et tolkningsresultat.²³

1.3.4 Den metodiske betydningen av begrepet «mobbing»

Trakasseringsbegrepet kan gi metodiske utfordringer i rettsanvendelsen. Vi befinner oss på et område der «mobbing» er blitt et innarbeidet faktisk begrep i dagligtalen, hvor de samme faktiske tilfellene omtales som «trakassering» i lovverket. Ifølge Einarsen og Pedersen brukes begrepet «trakassering» når fenomenet skal beskrives rettslig, og at dette også vil omfatte mobbing. Det er imidlertid etter deres syn «kanskje ikke så viktig hvilket begrep man benytter i praktisk arbeid».²⁴ Avhandlingens tema er arbeidstakers vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden, i tråd med lovens begrepsbruk. Det er derfor begrepet trakassering som anvendes i avhandlingen. Begrepene «mobbing» og «trakassering» brukes riktignok noe om hverandre i rettspraksis, særlig rettspraksis fra før dagens arbeidsmiljølov trådte i kraft. Det synes imidlertid som om innholdet i begrepene er sammenfallende.²⁵

1.3.5 Trakasseringsvernet er en rettslig standard

Trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd er utformet som en rettslig standard. Det innebærer at standarden for hva som anses som trakassering og annen utilbørlig opptreden endres i takt med samfunnet, jf. også aml. § 4-1 første ledd annet punktum om at standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø til «enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet». Kravet til utvikling innebærer at de krav som stilles til arbeidsmiljøet ikke er statiske, og at de skal ha en dynamisk utvikling i takt med samfunnet ellers. Følgelig vil endringer i teknologi og annen ny kunnskap om risikofaktorer i

²¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

²² Se f.eks. HR-2021-2554-A, HR-2020-2476-A og HR-2021-2532-A.

²³ Dette var blant annet tilfellet i Rt. 1995 s. 270.

²⁴ Einarsen og Pedersen (2021) s. 98.

²⁵ I Rt. 1993 s. 616 s. 620 viste for eksempel Høyesterett til at «[m]obbing defineres som «f.eks. trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping [...]». Se også Rt. 1997 s. 786 hvor det uttales at «[d]en mobbing av A som lagmannsretten har funnet bevist [...] omfatter først og fremst forskjellige former for trakassering».

arbeidsmiljøet både kunne skjerpe og innskrenke de krav som stilles til arbeidsmiljøet.²⁶ Dette samsvarer også med lovens dynamiske formål i § 1-1, hvor det heter at arbeidsmiljøet skal ha en velferdsmessig standard som «til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet».²⁷

Hva som er trakassering og utilbørlig opptreden kan altså tillegges ulikt innhold til forskjellig tid, avhengig av hva som er gjeldende moralsk og sosialt akseptert.²⁸ Bruken av rettslige standarder åpner dermed for at domstolen i større grad kan ta hensyn til utviklingen i samfunnet i sin rettsanvendelse. En rettslig standard må tolkes i sin samtid. Dette kan medføre at eldre rettspraksis og forarbeider blir mindre relevant etter hvert som innholdet i standarden utvikles. For å fastslå innholdet i trakasseringens vern, må man både se på tidligere praksis, utviklingen i samfunnet ved nyere praksis, og andre kilder som kan si noe om hvordan trakasseringensbegrepet tolkes og anvendes i dag.²⁹

1.3.6 Rettspraksis som sentral rettskildefaktor

Rettspraksis utgjør en sentral rettskildefaktor når den nedre grensen for trakassering og annen utilbørlig opptreden skal klarlegges. Avgjørelser avsagt i Høyesterett har tyngst rettskildemessig vekt.³⁰ Det foreligger imidlertid lite praksis fra Høyesterett som tar for seg innholdet i trakasseringens vern. De avgjørelsene som foreligger, omhandler i stor grad spørsmålet om erstatning etter at det er fastslått trakassering. Domstolen forholder seg derfor ikke alltid til arbeidsmiljøloven, men vurderer hvorvidt atferden i den aktuelle saken medfører erstatningsansvar. Selv om disse avgjørelsene ikke eksplisitt sier noe om grensen for overtredelse av trakasseringens forbudet, kan de belyse hvilken type atferd som skal anses som trakasserende eller utilbørlig, fordi det er en del av ansvarsgrunnlaget i erstatningsvurderingen. I mangel på praksis fra Høyesterett, vil underrettspraksis anvendes for en nærmere redegjørelse av innholdet i «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden», samt som illustrasjon og støtteargument.

²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307.

²⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 97.

²⁸ Pedersen (2016) s. 223.

²⁹ Pedersen (2016) s. 223.

³⁰ Skoghøy (2018) s. 106.

1.3.7 Forvaltningspraksis som rettskildefaktor

Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) har etter diskrimineringsombudsloven³¹ § 7 første ledd kompetanse til å behandle saker om trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven (med noen unntak) og arbeidsmiljøloven kapittel 13. LDN skal dermed blant annet håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers plikt til å forebygge trakassering etter ldl. § 13.³²

Når den nye ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd trer i kraft, vil denne ha samme ordlyd som ldl. § 13.³³ Lovendringen er som nevnt i punkt 1.2.1 kun en presisering av gjeldende rett. Praksis fra LDN som utdyper innholdet i trakasseringsvernet i ldl. § 13 vil derfor kunne være relevant, også for hvordan aml. § 4-3 tredje ledd skal forstås i dag. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 2.4.

I henhold til rettskildelæren faller avgjørelser fra LDL inn under kategorien forvaltningspraksis, ettersom LDN er et forvaltningsorgan, jf. diskrol. § 2. Dette har betydning for hvilken vekt avgjørelser herfra kan tillegges i rettsanvendelsesprosessen. Gjennomslagskraften av vedtak fra forvaltningen beror ifølge Skoghøy på sammenstillingen og avveiningen av de argumenter som benyttes – først og fremst av primære rettskilder.³⁴ Fordi avgjørelsene fra LDN ikke kan tillegges tung rettskildemessig vekt, vil praksis herfra hovedsakelig benyttes til illustrasjon.

1.3.8 Etterarbeider

Som nevnt ovenfor er det vedtatt endringer i aml. § 4-3 tredje ledd. Forarbeidene til den nye bestemmelsen er i teorien betegnet som «etterarbeider». Betydningen av etterarbeider er begrenset, og hva som var gjeldende rett før et lovvedtak, må ifølge Skoghøy først og fremst avgjøres på grunnlag av de rettskildene som da forelå.³⁵ Skoghøy fremholder imidlertid at vekten av ikke-vedtatte lovforslag «avhenger av hvorvidt forslaget tar sikte på å kodifisere

³¹ Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven – diskrol.).

³² Prop. 63 L (2018-2019) s. 101.

³³ Prop. 48 LS (2022-2023) s. 22.

³⁴ Skoghøy (2018) s. 234.

³⁵ Skoghøy (2018) s. 232

eller endre tidligere gjeldende rett», og at «forslag til kodifisering av gjeldende rett må komme i samme stilling som uttalelser om hva som er gjeldende rett».³⁶

Utover at det gjøres en endring i trakasseringsbestemmelsen, gir ikke forarbeidene til den nye bestemmelsen noe særlig til innholdet i verken «trakassering» eller «utilbørlig opptreden». Forarbeidene viser til at den nye bestemmelsen viderefører gjeldende rett, og at den nye bestemmelsen skal ha samme ordlyd og forstås på samme måte som ldl. § 13 annet ledd. Fordi forarbeidene til ny aml. § 4-3 tredje ledd viderefører tidligere rettstilstand, kan de etter dette tillegges vekt. Forarbeidenes betydning for tolkningen av aml. § 4-3 tredje ledd i dag, kommer jeg tilbake til i punkt 2.4.

1.4 Avgrensninger og begrepsavklaringer

1.4.1 Avgrensninger

Det finnes flere relevante EU-direktiver som omhandler krav til arbeidsmiljøet.³⁷ Fokuset for avhandlingen vil imidlertid være det nasjonale, sivilrettslige trakasseringsvernet i arbeidsmiljøloven, og det avgrenses derfor mot reguleringen i EU-retten. Avhandlingen tar videre for seg det psykososiale arbeidsmiljøet. En redegjørelse av det fysiske arbeidsmiljøet vil følgelig falle utenfor.

Avhandlingens tema er som nevnt arbeidstakers vern mot «trakassering eller annen utilbørlig opptreden» etter aml. § 4-3 tredje ledd. Seksuell trakassering er ikke omfattet av ordlyden. Ved vedtakelsen av den tidligere aml. § 12 ble det imidlertid lagt til grunn at formuleringen tok «sikte på å omfatte alle typer trakassering og utilbørlig opptreden, også seksuell trakassering».³⁸ Som følge av Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A (Me too) er vilkårene og den nedre grensen for seksuell trakassering i noen grad avklart. Det avgrenses derfor mot en vurdering av når det foreligger «seksuell trakassering». Enkelte av vilkårene for når det foreligger «trakassering» og «seksuell trakassering» er riktignok sammenfallende. Der det har betydning for sammenhengen, vil vilkårene for når det foreligger «seksuell trakassering» derfor kommenteres.

³⁶ Skoghøy (2018) s. 82.

³⁷ Blant annet EU-direktiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet og EU-direktiv 89/391/EØF om helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

³⁸ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 12.

1.4.2 Begrepsavklaringer

Det er arbeidsgivers ansvar og plikt at forholdene på arbeidsplassen legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, jf. aml. § 2-1 om at arbeidsgiver «skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av [loven] blir overholdt».³⁹ Det er derfor hensiktsmessig å definere hvem arbeidsgiver – pliktsubjektet – er. Med *arbeidsgiver* menes «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. aml. § 1-8 annet ledd første punktum. Pliktene som følger med det å være arbeidsgiver, er imidlertid ikke begrenset til det rettssubjektet som er arbeidsgiver etter første punktum. Det som etter loven er bestemt om arbeidsgiver, gjelder etter annet punktum «tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten». Arbeidsmiljøloven har altså et funksjonelt arbeidsgiverbegrep, hvor det kan legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.⁴⁰ Dette innebærer at også ansatte i lederfunksjoner vil kunne ha arbeidsgiverforpliktelser i sammenheng med arbeidstakernes trakasseringsvern.

Arbeidsmiljøloven gjelder for *virksomhet* som «sysselsetter arbeidstaker», med mindre annet er uttrykkelig fastsatt, jf. aml. § 1-2 første ledd. Dette markerer lovens alminnelige virkeområde, herunder hvor arbeidstakers vern mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden gjelder. Grensen for hva som regnes som «virksomhet» i lovens forstand må derfor defineres. I forarbeidene er det uttalt at det rettssubjekt som er arbeidsgiver, som alminnelig regel, vil være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet. For de fleste praktiske tilfeller vil dette være en bedrift, og hovedregelen er at arbeidstakers rettigheter er knyttet til den enkelte virksomhet.⁴¹ I avhandlingen brukes begrepene «virksomhet» og «arbeidsplass» om hverandre, uten at dette innebærer noen realitetsforskjell.

Selv om det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å sikre at arbeidstakere ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, har også arbeidstakerne som nevnt en plikt til å medvirke til et godt arbeidsmiljø, jf. aml. § 2-3. Det er også arbeidstaker som skal vernes mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det redegjøres derfor kort for begrepet. Med *arbeidstaker* menes «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. aml. § 1-8 første

³⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 89.

⁴⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76.

⁴¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

ledd. Ifølge forarbeidene, skal en person regnes som arbeidstaker dersom tilknytningen til arbeidsgiveren reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. I tvilstilfeller er det i rettspraksis utarbeidet en rekke kriterier som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold.⁴² Disse vil ikke behandles nærmere. Selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere faller utenfor lovens arbeidstakerbegrep.⁴³

I avhandlingen vil begrepet «handlingsperson» brukes om den som opptrer, eller hevdes at opptrådte, på en trakasserende eller utilbørlig måte. Begrepet «mottaker» vil bli brukt om den som utsettes for eller hevder seg utsatt for den trakasserende atferden. «Trakasseringsvernet» og «trakasseringsforbudet» brukes som samlebetegnelser for vernet mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

1.5 Den videre fremstilling

Kapittel 2 behandler primært det rettslige innholdet i begrepene «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden». I punkt 2.3 skal jeg forsøke å klarlegge innholdet i trakasseringsbegrepet ved hjelp av arbeidsmiljølovens ordlyd, forarbeider og rettspraksis. Deretter vil jeg i punkt 2.4 vurdere hvorvidt definisjonen i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven er sammenfallende. I punkt 2.5 vil trakasseringsbegrepet i likestillings- og diskrimineringsloven behandles på samme måte som begrepet i arbeidsmiljøloven. I punkt 2.6 tar jeg for meg innholdet i «annen utilbørlig opptreden», før jeg i punkt 2.7 vil behandle betydningen arbeidsgivers styringsrett har for trakasseringsforbudet.

I kapittel 3 gjennomgås trinnene i vurderingen av om det foreligger trakassering eller utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd. Jeg skal her forsøke å gi en oversikt over hvilke momenter som kan vektlegges i vurderingen, med utgangspunkt i vilkårene for om det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

⁴² Blant annet at arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet, at arbeidstakeren få vederlag i en eller annen form for lønn, at det hovedsakelig arbeides for én oppdragsgiver m.m., jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

⁴³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

I kapittel 4 gjøres en samlet vurdering og gis noen avsluttende betraktninger om hvorvidt trakasseringsforbudet i aml. § 4-3 tredje ledd gir arbeidstakere et reelt trakasseringsvern.

2 Arbeidsmiljølovens vern mot «trakassering eller annen utilbørlig opptreden»

2.1 Innledning

Aml. § 4-3 er plassert i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Kapitlet oppstiller generelle og spesielle krav til det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet i en virksomhet. Et generelt krav til arbeidsmiljøet følger av aml. § 4-1, hvor det heter at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være «fullt forsvarlig».

Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er ansett som et minstekrav til alle virksomheter, som gjelder uavhengig av den enkelte virksomhetens økonomiske stilling.⁴⁴ Hovedregelen er altså at økonomiske forhold ikke kan vektlegges i arbeidet med å opprettholde kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I forarbeidene presiseres dette ved at den økonomiske faktoren i prinsippet bare skal «få betydning når det er spørsmål om å gjennomføre tiltak som går *ut over* de minstekrav» som loven oppstiller, eller «ved rene velferdstiltak» (min kursivering).⁴⁵

Det generelle kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i aml. § 4-1 utfylles blant annet av kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Bestemmelsen omtaler risikofaktorer i arbeidslivet, og viser problemer av sosial og psykososial art, som for eksempel trakassering, mobbing og sosial isolasjon.⁴⁶

2.2 Virkeområdet til aml. § 4-3 tredje ledd

Aml. § 4-3 tredje ledd har ikke noe eget definert virkeområde. Bestemmelsen må derfor følge arbeidsmiljølovens alminnelige virkeområde. Arbeidsmiljøloven gjelder som nevnt i punkt 1.4.2 for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. aml. § 2-1 første ledd. Ordlyden tilsier at loven – herunder trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd – bare gjelder innad i virksomheten og på virksomhetens arbeidssted.

⁴⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

⁴⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

⁴⁶ NOU 2004: 5 s. 182.

I forarbeidene presiseres det at kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i aml. § 4-3 også omfatter forholdet til andre, og at «det vil si ikke bare internt i virksomheten». Med «andre» menes i prinsippet alle som kan representere en risiko for arbeidstakeren. Forarbeidene bruker som eksempel kunder, klienter, brukere og pasienter.⁴⁷ Det innebærer at trakasseringsvernet også vil gjelde på reiser, kurs, foredrag og liknende situasjoner hvor arbeidstakere møter disse. Spesifiseringen av «kunder, klienter, brukere og pasienter» tilsier at kravene i aml. § 4-3 tredje ledd gjelder i møter som har en sammenheng med arbeidet. Utenfor virkeområdet faller derfor rent private sammenkomster i arbeidstakerens fritid. Som utgangspunkt gjelder dermed ikke arbeidsmiljølovens trakasseringsvern på arbeidstakers fritid.

Verken ordlyden eller forarbeidene sier noe om hvorvidt trakasseringsvernet er begrenset til å gjelde innenfor arbeidstiden. LA-2009-189015-2 (Agder) har imidlertid uttalelser som tilsier at kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet også gjelder utenfor alminnelig arbeidstid. Saken gjaldt en arbeidstakers krav om erstatning for usaklig oppsigelse, som blant annet var begrunnet i seksuelt trakasserende oppførsel overfor to kolleger i anledning virksomhetens julebord. Retten uttalte:

«[Arbeidstakeren] kan ikke høres med at julebordet var et privat selskap, som var uten betydning for arbeidsforholdet. Et julebord er et jobbrelatert sosialt arrangement, hvor arbeidsgiveren har rett til å stille krav til de ansattes adferd. Arbeidstakeres vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøloven § 4-3 [...] gjelder også på sosiale arrangementer i arbeidsgiverens regi, og antas ikke minst å kunne ha praktisk betydning der.»

Trakassering eller annen utilbørlig opptreden som skjer utenfor den alminnelige arbeidstiden, kan altså være i strid med aml. § 4-3 tredje ledd. I denne saken fant lagmannsrettens flertall at arbeidstakeren hadde opptrådt utilbørlig, og at oppsigelsen derfor var gyldig.

Lagmannsrettsavgjørelsen tilsier at den trakasserende atferden må skje i tilknytning til arbeidsplassen, eller i sammenheng med arrangementer i arbeidsgivers regi, for å falle inn under virkeområdet til aml. § 4-3 tredje ledd. Dette innebærer at hvorvidt atferden har skjedd innenfor eller utenfor alminnelig arbeidstid, har mindre betydning, selv om det kan være et moment i vurderingen.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307.

Det må etter dette foretas en konkret vurdering av hvorvidt den påstått trakasserende atferden har tilstrekkelig tilknytning til arbeidsplassen, slik at arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter etter aml. § 4-3 tredje ledd gjelder. Dette har gode grunner for seg. Arbeidstakere vil også i sosiale settinger utenfor ordinær arbeidstid ha behov for et trakasseringsvern, samtidig som det også må settes en grense for hvor langt arbeidsgivers ansvar skal strekkes.

2.3 Det rettslige innholdet i begrepet «trakassering» i aml. § 4-3 tredje ledd

2.3.1 Begrepet «trakassering» i aml. § 4-3 tredje ledd

Arbeidstakers vern mot trakassering følger uttrykkelig av aml. § 4-3 tredje ledd, som lyder:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»

En naturlig språklig forståelse av ordlyden «trakassering» tilsier at det må dreie seg om atferd som er uønsket og uoppfordret hos mottakeren. Ordlyden «trakassering» oppstiller en terskel for hvilken type atferd som omfattes, og tilsier at det må være en form for nedverdiggende eller krenkende opptreden. Det vil altså ikke være tilstrekkelig at en atferd er plagsom og irriterende – atferd man i dagligtalen antakelig vil omtale som «mobbing». Det må foreligge en noe mer klanderverdig atferd, for at den skal kvalifisere til «trakassering». At en atferd er trakasserende, forutsetter videre etter en naturlig språklig forståelse at den er gjentakende og foregår over en viss periode.

Ordlyden «trakassering» tilsier videre at det er flere ulike typer negative handlinger som omfattes. Fysisk plaging, trusler, muntlige og skriftlige ytringer og bemerkninger, latterliggjøring, forskjellsbehandling, ekskludering og andre former for sosial utestenging, er eksempler på atferd som vil kunne regnes som trakasserende.

Samlet sett rommer ordlyden «trakassering» flere ulike former for atferd. Det som kjennetegner trakasserende atferd, er at den er uønsket, gjentakende og av et visst alvor.

2.3.2 Arbeidsmiljølovens forarbeider

Forarbeidene av 2004 til någjeldende aml. § 4-3 tredje ledd sier ingenting om hva som nærmere ligger i trakasseringsbegrepet. Da aml. § 4-3 var under behandling, etterspurte noen av høringsinstansene en legaldefinisjon av trakasseringsbegrepet. Dette ble imidlertid ikke ansett hensiktsmessig av departementet. Det ble vist til at bestemmelsen satte forbud mot ikke bare trakassering, men også mot «annen utilbørlig adferd». En legaldefinisjon ville derfor

«uansett ikke avgjøre bestemmelsens rekkevidde», og ville følgelig ha «begrenset informasjonsverdi».⁴⁸

Forarbeidsuttalelsen tilsier at tillegget «annen utilbørlig opptreden» innebærer en utvidelse av bestemmelsens anvendelsesområde, og at det skal mer til å konstatere at det er skjedd «trakassering», enn «utilbørlig opptreden». Uttalelsen gir imidlertid ikke noe mer til det nærmere innholdet i trakasseringbegrepet, utover at trakassering er noe mer alvorlig enn utilbørlig opptreden.

Arbeidstakers vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden ble innført i arbeidsmiljøloven av 1977⁴⁹ § 12 nr. 1.⁵⁰ Bestemmelsen er videreført i arbeidsmiljøloven av 2005 § 4-3 tredje ledd.⁵¹ I forarbeidene til 1977-loven uttales det at mobbing gjerne omfatter en «systematisk isolering eller utestengning av arbeidstakere» og at det også kan omfatte «bruk av fysisk vold».⁵² Trakassering kan altså både være aktive handlinger som for eksempel voldsbruk, men også unnlater i form av ekskludering.

Forarbeidene til 1977-loven viser også til at «[t]rakassering kan være alt fra uvelkomne kommentarer om arbeidstakers kropp fra en arbeidskollega, til press om seksuelle tjenester fra en overordnet».⁵³ Det synes som om det som her beskrives er *seksuell* trakassering, ikke *ordinær* trakassering. Departementet uttaler imidlertid videre at bestemmelsen omfatter «alle former for trakassering og utilbørlig opptreden» og at slik atferd «vil ha varierende uttrykk i ulike miljøer og til forskjellige tider». Uttalelsen gir uttrykk for det dynamiske elementet i trakasseringsvernet, og tilsier at hva som anses som trakassering og utilbørlig opptreden kan avhenge av arbeidsplass og arbeidsmiljø. Hva samfunnet ellers anser som trakassering vil også inngå i vurderingen.

Atferd som er allment akseptert i samfunnet, kan imidlertid ikke i alle tilfeller tillegges vekt. Dette fordi samfunnet også vil kunne ha uakseptable normer for hva som anses som god

⁴⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 100.

⁴⁹ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven – aml.) (opphevet).

⁵⁰ Ot.prp. nr. 50 (1994-1994) s. 230.

⁵¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307.

⁵² Ot.prp. nr. 50 (1994-1994) s. 58.

⁵³ Ot.prp. nr. 50 (1994-1994) s. 230.

atferd. Me too-bevegelsen er et eksempel på dette. Lenge ble det som i dag anses som seksuell trakassering, godtatt i samfunnet. Me too-saken illustrerer dette problemet, ved at saken måtte gjennom to instanser før Høyesterett avgjorde at forholdet måtte anses som seksuell trakassering.⁵⁴ Dette understreker at det også er behov for rettslig regulering av innholdet i arbeidsmiljølovens trakasseringsforbud.

Trakasseringsbegrepet i aml. § 4-3 tredje ledd skal tolkes på samme måte som i aml. § 13-1 annet ledd, som forbyr trakassering på grunn av «politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder», jf. første ledd.⁵⁵ I forarbeidene til § 13-1 annet ledd er det uttalt at det «anses som trakassering når en uønsket adferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet».⁵⁶

En atferd må for det første være «uønsket» fra mottakers side for å kvalifisere til trakassering. Det innebærer at mottakers subjektive opplevelse vil få betydning i vurderingen av om trakassering har funnet sted. At den subjektive opplevelsen har betydning for vurderingen, er også lagt til grunn i forarbeidene til aml. § 2-3 annet ledd bokstav d:

«I praksis vil det ofte være vanskelig å trekke skillet mellom hva som er akseptabel «fleiping» og hva som er trakassering i lovens forstand. Utvalgets delinnstilling, NOU 2003:2 «Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet», definerer trakassering som uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet. Begrepet «uønsket» bidrar til å understreke at den utsatte arbeidstakerens subjektive opplevelse av situasjonen kan være utslagsgivende for om atferden vil kunne karakteriseres som trakassering. Arbeidstakerne må således i sin vurdering av om det forekommer trakassering vurdere både hva som er den underliggende hensikt med handlingen og den utsatte arbeidstakerens subjektive oppfatning av situasjonen. Dette gir naturlig nok et vidt rom for tolkning av situasjonen.»⁵⁷

Aml. § 2-3 annet ledd omhandler arbeidstakers plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombud om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Bestemmelsen skal bidra til at

⁵⁴ Saksøker tapte saken i TSENJ-2018-152351 (Senja tingrett) og LH-2019-87696 (Hålogaland).

⁵⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

⁵⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

⁵⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 91.

arbeidsgiver lettere skal kunne ivareta sitt ansvar for arbeidsmiljøet.⁵⁸ Den henger derfor tett sammen med aml. § 4-3 tredje ledd. Det fremkommer ikke eksplisitt at trakasseringsbegrepet skal tolkes likt i begge bestemmelser. Den nære sammenhengen mellom bestemmelsene, taler imidlertid for at de skal forstås på samme måte. Forarbeidsuttalelsen er derfor relevant for forståelsen av trakasseringsbegrepet i aml. § 4-3 tredje ledd.

Det er ikke uttalt noe i forarbeidene om hvorvidt mottaker må gjøre handlingspersonen klar over at den aktuelle atferden er uønsket. Dette taler for at det ikke gjelder et slikt krav, noe som har gode grunner for seg. Dersom mottaker må gjøre handlingspersonen klar over at en atferd er uønsket, legges ansvaret for å oppnå trakasseringsvern på mottakeren selv. Det vil for mottaker ofte kunne være vanskelig å gi uttrykk for at en atferd er uønsket. En kan for eksempel tenke seg et tilfelle for en nyansatt arbeidstaker utsettes for trakasserende atferd fra sin sjef. I frykt for represalier ved å si fra om eller gi uttrykk for at atferden ikke er velkommen, forholder arbeidstakeren seg taus. Dersom et slikt tilfelle ikke skulle anses som trakassering, av den grunn at arbeidstakeren ikke gir uttrykk for at atferden var uønsket, ville en ikke oppnå et reelt trakasseringsvern.

Ifølge forarbeidsuttalelsen omfatter trakasseringsforbudet både den trakasserende «hensikt» og den trakasserende «virkning».⁵⁹ Dette innebærer at både tilsiktet og utilsiktet trakassering omfattes. Formålet med atferden er følgelig ikke avgjørende for å slå fast at trakassering har funnet sted, så lenge den har slik virkning for mottakeren.

Trakasseringen må ha som tilsiktet eller utilsiktet resultat «å krenke en annens verdighet».⁶⁰ Ordlyden «verdighet» er vid, men gir uttrykk for krav til respekt og anerkjennelse av den enkelte. Formuleringen «krenke en annens verdighet» oppstiller en terskel for hvilken type atferd som omfattes, og indikerer at atferden må være ydmykende og nedverdiggende. Det innebærer at ikke enhver form for plagsom atferd vil omfattes. Det kreves noe høyere grad av alvorlig og klanderverdig atferd. Dette innebærer videre at en atferd kan være «uønsket» uten å overgå terskelen for trakassering.

⁵⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 91.

⁵⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

⁶⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 og arbeidsmiljøloven av 2005 tilsier samlet sett at en atferd for det første må være «uønsket» fra mottakeren for å anses som trakassering. Det er imidlertid ikke enhver form for uønsket atferd som omfattes. Det oppstilles en viss terskel ved at atferden må være klanderverdig og alvorlig. Videre vil både tilfeller hvor handlingspersonen har hatt til hensikt å trakassere, og tilfeller hvor atferden har hatt slik virkning, kunne være trakassering.

2.3.3 Rettspraksis

2.3.3.1 Høyesterettspraksis

I Rt. 1993 s. 616 (Moelven Mjøsbruket) ga Høyesterett en uttalelse om innholdet i begrepet «mobbing». Det ble vist til at mobbing «defineres som f.eks. trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping ... som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode», men at begrepet likevel er «uten noe fastlagt faktisk og rettslig innhold, og [at] det synes å være lite rettspraksis omkring fenomenet». ⁶¹ Uttalelsen gir ikke mye til innholdet i begrepet, annet enn at det kreves atferd av et visst omfang.

Avgjørelsen omhandlet krav om erstatning for arbeidsuførhet på grunn av psykiske problemer en arbeidstaker hevdet å ha fått som følge av mobbing på arbeidsplassen. Arbeidstakeren hadde over tid følt seg trakassert av sin nærmeste overordnede, som kulminerte i en uoverensstemmelse vedrørende vurdering av kvaliteten på en planke. Høyesterett vurderte alvorret og omfanget av den påståtte trakasseringen, og uttalte at:

«Den opptreden fra Bs side som hevdes å ha voldt As arbeidsuførhet, refererer seg til konkrete episoder og handlinger, og den knytter seg til et bestemt, relativt kortvarig tidsrom [...]». ⁶²

Høyesterett fant det bevist at arbeidstakeren ved noen anledninger hadde vært utsatt for plagsomme handlinger. Dette gjaldt blant annet at handlingspersonen hadde «[stukket] fingrene inn i begge sider på A slik at han skvatt til», noe som skulle «ha skjedd ved flere anledninger». ⁶³ Det ble derimot ikke funnet tilstrekkelig bevis for at arbeidstakeren var utsatt

⁶¹ Rt. 1993 s. 616 s. 620.

⁶² Rt. 1993 s. 616 s. 621.

⁶³ Rt. 1993 s. 616 s. 621.

for behandling som kunne betegnes som trakassering, og pålegge arbeidsgiveren erstatningsansvar.

Basert på rettens konklusjon, vil ikke enkelthendelser av mindre alvorlighet kvalifisere til «trakassering» etter aml. § 4-3 tredje ledd. Det stilles følgelig både krav til atferdens art og omfang.

Rt. 1997 s. 1506 (Apoteker) illustrerer at atferd som isolert sett ikke anses som alvorlig, likevel kan gå over grensen for hva som anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Saken omhandlet tre arbeidstakeres krav om erstatning fra arbeidsgiver, som følge av lederens trakasserende atferd overfor dem. Kommunikasjonen mellom lederen og arbeidstakerne skjedde i stor grad ved bruk av lapper, og til dels også telefakser, i betydelig omfang. Lederen, som til vanlig holdt til ved et annet arbeidssted, dro ofte innom arbeidsplassen i helgene og la igjen lapper til arbeidstakerne med beskjeder og pålegg. Høyesterett viste til at en kommunikasjonsform med lapper og telefakser i utgangspunktet er vanlig og praktisk, og at lappene enkeltvis ikke kunne anses som noe problem.⁶⁴ Retten uttalte på den annen side at:

«Det som imidlertid preger saken, er detaljene som kunne bli tatt opp og mengden av lapper, til dels med en ubehagelig tone, selv om noen hadde et alminnelig hyggelig innhold. Ankemotpartene ble stadig møtt med lapper om hva de skulle gjøre, hva de hadde glemt eller gjort galt, til dels om forhold som måtte fortone seg som bagateller. [...]

Bevisførselen viser at A også på annen måte kunne gripe inn i den daglige drift ved filialapoteket, ved å fjerne bestillinger eller dirigere bestillingene på en slik måte at personalet kom i en vanskelig stilling overfor kundene.»⁶⁵

Etter rettens syn ga en slik kommunikasjonsform og detaljstyring inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte, som var egnet til å skape usikkerhet og utrygghet. Det ualminnelig dårlige arbeidsmiljøet var en stor belastning for arbeidstakerne, og gikk utover deres helse og velferd. Dette måtte også handlingspersonen være klar over.

⁶⁴ Rt. 1997 s. 1506 s. 1514.

⁶⁵ Rt. 1997 s. 1506 s. 1514.

Avgjørelsen tilsier at enkelthendelser som isolert sett ikke er av en slik alvorgrad at de anses som trakassering, likevel kan være det om de ses i sammenheng. I denne saken måtte også lederen være klar over at atferden fikk negative konsekvenser for arbeidsmiljøet som helhet, samt arbeidstakernes helse. Disse omstendighetene trakk i skjerpene retning. Hvilke konsekvenser atferden har for mottaker, vil altså kunne heve eller senke terskelen for hva som skal anses som trakassering.

Rt. 1997 s. 786 (Falken) illustrerer atferd som klart måtte anses som trakassering. Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiveransvar for skade påført en stasjonsleder ved mobbing fra øvrige arbeidstakere. Trakasseringen knyttet seg til 16 ulike episoder, som hadde ført til psykiske plager og ervervsmessig uførhet hos mottakeren. Retten fant det bevist at arbeidstakeren hadde blitt utsatt for omfattende trakassering, først og fremst verbal trakassering. Det var herunder gitt trusler om at handlingspersonene ikke ville gi seg før arbeidstakeren var fordrevet fra stillingen. Også trakassering i form av handlinger ble funnet bevist:

«Men det har også vært skremmende og plagsomme handlinger. Jeg nevner at hun en gang ble skremt av en av de andre ansatte da hun var opptatt med transport av et lik, at det ble hengt en stor, levende edderkopp på innsiden av hennes kontordør, og at det ble hengt et kondom på bilen hennes en gang hun skulle til Oslo.»⁶⁶

Høyesterett sluttet seg i Rt. 1997 s. 786 (Falken) i stor grad til lagmannsrettens redegjørelse i LA-1995-36 (Agder), hvor trakasseringen ble oppsummert slik:

«Lagmannsretten er enig med herredsretten i at handlingene samlet sett utgjør et massivt angrep på [A]. Over en periode på 4-5 måneder har [A] som nytilsatt leder, og som kvinne i et mannsdominert miljø, vært utsatt for et samlet press fra mannlige kolleger som ikke kan karakteriseres som annet enn ren trakassering.»

Avgjørelsen viser på samme måte som Rt. 1997 s. 1506 (Apoteker) at flere andre faktorer kan forsterke den aktuelle atferdens alvorlighet. I denne saken var det flere handlinger og utsagn som, blant annet sett i lys av tiden det hadde pågått, måtte anses som trakassering. At arbeidstakeren var ny i lederstillingen, samt at hun var kvinne i et mannsdominert

⁶⁶ Rt. 1997 s. 786 s. 790.

arbeidsfellesskap, var også en skjerpene omstendighet som gjorde at atferden ble regnet som direkte trakassering.

Rt. 2004 s. 1844 (Nera) er illustrerende for hvilket perspektiv som skal anlegges i vurderingen av om det foreligger trakassering. Saken omhandlet en arbeidstakers krav om erstatning for påstått trakassering. Arbeidstakeren hevdet at forhold på arbeidsplassen, og da særlig hans overordnedes lederstil og oppførsel overfor arbeidstakeren, hadde gjort han depressiv og 100 % ufør. Det var ingen av de påstått trakasserende forholdene som etter rettens syn objektivt sett kunne anses som trakassering.

«Det er ikke grunn til å tvile på at As egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke – når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av As spesielle personlighetstrekk – se noe grunnlag for å oppfatte Bs generelle atferd som en trakassering av A. [...] Spørsmålet er så om vurderingen likevel må bli en annen på grunn av As personlighetstrekk.»⁶⁷

Dersom det objektivt sett ikke er skjedd trakassering, vil det altså som utgangspunkt ikke ha betydning at mottakeren føler seg trakassert eller dårlig behandlet. Retten gikk imidlertid videre, og vurderte hvorvidt arbeidstakerens spesielle personlighetstrekk medførte at vurderingen ikke kunne være helt objektiv. Den sakkyndige psykiateren hadde beskrevet arbeidstakeren som en person som blant annet hadde et uttalt behov for anerkjennelse, var sensitiv for kritikk, hadde temperament og et kontrollbehov. At arbeidstakeren hadde disse personlighetstrekkene, var imidlertid «ikke nødvendigvis lett å skjønne for andre».⁶⁸ Det var derfor heller ikke lett for andre å skjønne at arbeidstakeren «var i ferd med å utvikle så store psykiske problemer at han burde behandles på en spesielt skånsom måte».⁶⁹ Av den grunn hadde det etter rettens syn ikke forekommet trakassering av arbeidstakeren.

Forutsetningsvis innebærer avgjørelsen at atferd som objektivt sett ikke er trakasserende, kan være det hvis en står overfor en spesielt sårbar person, såfremt dette er eller burde være kjent for handlingspersonen.

⁶⁷ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 43).

⁶⁸ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 45).

⁶⁹ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 47).

2.3.3.2 Lagmannsrettspraksis

LG-2017-39271 (Gulating) gir en inngående redegjørelse av trakasseringsbegrepet. Saken gjaldt blant annet spørsmål om en arbeidstaker var utsatt for trakassering/utilbørlig atferd. Arbeidstakeren var ansatt som daglig leder i virksomheten. Som følge av uoverensstemmelser på arbeidsplassen, og det arbeidstakeren anså som urettmessig kritikk og nedlatende uttalelser mot seg, ble vedkommende i en periode på ni måneder sykemeldt med diagnosen situasjonsbetinget psykisk lidelse. Arbeidstakeren hevdet seg utsatt for trakassering og utilbørlig opptreden etter aml. § 4-3 tredje ledd. Om trakasseringsbegrepet uttalte retten:

«Arbeidsmiljøloven har ingen legaldefinisjon av trakasseringsbegrepet, og det er vanskelig å gi en presis definisjon av hva som omfattes. [...] Trakassering i et arbeidsforhold kan omfatte handlinger av ulik art og karakter. Hva som skal anses som trakassering, som nevnt i nr. 3, fremgår blant annet av Johansen, Stueland, Arbeidsmiljøloven, Kommentar og praksis, 2. utgave 2016 der det på side 176 fremgår at bestemmelsen omfatter alle former for trakassering og utilbørlig opptreden, og kjennetegnes ved at atferden er uønsket, uoppfordret, ensidig, gjentakende og av en viss varighet. Handlinger eller ytringer som har til hensikt å krenke en annens verdighet eller har en slik virkning, omfattes også. Som det fremgår har hensikten mindre betydning dersom det er klart at handlingene eller ytringene oppfattes som krenkende. [...] Det kreves negativ handling av en viss styrke eller alvorlighetsgrad. Også enkeltstående tilfeller kan representere trakassering, men som regel vil trakassering først foreligge når det har funnet sted kvalifisert plagsom atferd over tid, jf. Storeng m.fl. Arbeidslivets spilleregler, 3. utgave side 306.»

Det er altså flere ulike handlinger som vil kunne anses som trakassering. Sentralt er imidlertid at atferden er «uønsket, uoppfordret, ensidig, gjentakende og av en viss varighet» og med den «hensikt» eller «virkning» å krenke mottakers verdighet. Dersom atferden objektivt sett klart oppfattes som krenkende, har handlingspersonens hensikt mindre betydning.

Arbeidstakeren viste blant annet til nedlatende og sjikanerende e-poster fra daglig leder som grunnlag for at det forelå trakassering. E-postene var imidlertid ifølge retten «situasjonsbestemte, og kom på bakgrunn av forhold som muligens også skyldes [arbeidstakeren]». Disse forholdene kunne derfor ikke anses som trakassering. Uttalelsen tilsier at terskelen for trakassering kan heves ved atferd som kommer som følge av en konflikt eller uoverensstemmelse, eller som på annen måte er fremprovosert av mottaker.

I denne saken var det imidlertid anført flere andre grunnlag for trakasserende atferd. Arbeidstakeren viste blant annet til at han ikke ble kontaktet av ledelsen i sykemeldingsperioden, som kom som konsekvens av press i arbeidet som avdelingsleder. Han ble også i sykemeldingsperioden nektet å oppsøke arbeidsplassen, og ble ikke invitert til virksomhetens julebord. Da arbeidstakeren vendte tilbake til arbeidsplassen etter endt sykemelding, ble han bedt om å ikke «gå i gangene og trakke», og pålagt å «holde seg på plassen sin». Ved tilbakevendingen var arbeidstakeren også «i realiteten degradert». Det ble i den forbindelse vist til at han ble pålagt å endre tittel på sosiale medier og intranett, samt at han ble utdelt nytt visittkort. Lagmannsretten fant på bakgrunn av det overnevnte at arbeidstakeren var utsatt for et vedvarende regime som kvalifiserte til trakassering. Ved vurderingen inngikk blant annet ledelsens konkrete handlinger. Også ledelsens ansvar i kraft av å nettopp utgjøre virksomhetens ledelse, med den kunnskapen dette innebærer om forholdene på arbeidsplassen, ble vektlagt. Avgjørelsen viser at terskelen for hva som anses som trakassering vil kunne senkes i tilfeller hvor ledelsen, som overordnet på en arbeidsplass, er den som opptrer trakasserende.

Brudd på andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven kan tale for at det foreligger trakassering. Dette illustreres i LB-2020-161397 (Borgarting). Saken omhandlet en arbeidstakers påstand om trakassering eller annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen, og krav om erstatning. Retten uttalte:

«Arbeidsgivers forpliktelse til å sikre arbeidstakere mot trakassering og annen utilbørlig opptreden må også sees i lys av arbeidsmiljølovens øvrige regler. Arbeidsmiljølovens formål er «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger...», jf. loven § 1-1. Etter arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd plikter arbeidsgiver dessuten å legge arbeidet til rette «slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas».

Retten viser først til arbeidsmiljølovens overordnede arbeidsmiljø-formål, samt arbeidsgivers plikter når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, og at brudd på disse bestemmelsene *kan* tale for at en arbeidstaker er trakassert. Enhver overtredelse av arbeidsmiljølovens normer vil imidlertid etter lagmannsrettens syn ikke innebære at det foreligger trakassering – det kreves en «negativ handling av en viss styrke eller alvorsgrad». I denne saken var imidlertid ingen av de påstått trakasserende forholdene alvorlige nok til å anses som trakassering.

Avgjørelsen vises til for å fremheve at brudd på andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, kan være et moment i vurderingen av om trakassering har funnet sted.

I LE-2012-39402 (Eidsivating) kom lagmannsretten inn på spørsmålet om terskelen for trakassering heves eller senkes etter hvilken type arbeidsplass det dreier seg om. Saken omhandlet gyldigheten av oppsigelse av en arbeidstaker, som blant annet var begrunnet i trakassering av en medansatt. Retten uttalte:

«Det har i saken blitt anført at den aktuelle arbeidsplassen var av typisk maskulin karakter med røff språkbruk. Etter flertallets syn kan imidlertid ikke dette innebære at tålegrensen for trakasserende og nedsettende språkbruk flyttes. Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd om at en arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden gjelder for alle arbeidsplasser, og har nettopp til formål å forebygge situasjoner der ansatte isolerer seg, føler ubehag ved å delta i fellesskapet og/eller gruer seg for å gå på jobb. [...] Flertallet ser ikke bort fra at A og andre på arbeidsplassen anså de verbale utfallene mot B som bagatellmessige og/eller med humoristiske undertoner, og at de ikke så hva slags innvirkning dette hadde på B. Dette kan imidlertid ikke være avgjørende, så lenge trakasseringen både mer generelt og sett fra B side, må karakteriseres som omfattende, nedsettende og krenkende.»

Etter lagmannsrettens syn, vil ikke terskelen for å konstatere trakassering være høyere eller lavere basert på type arbeidsplass og kultur på den aktuelle arbeidsplassen. Uttalelsen synes å trekke i motsatt retning av forarbeidsuttalelsen vist til i punkt 2.3.2. Som poengtert her, vil det kunne være problematisk å la samfunn og miljø være for styrende for hva som anses som trakassering. For at trakasseringsforbudets formål – å forebygge isolasjon og ubehag ved å møte på arbeidsplassen – skal oppnås, må utgangspunktet derfor være en objektiv vurdering av atferdens alvorsgrad.

LF-2019-16357 (Frostating) illustrerer atferd mellom arbeidstakere som kan være trakassering. Saken omhandlet en tidligere lærer ved en videregående skole som hevdet seg utsatt for trakassering av flere kolleger over en lengre periode. Trakasseringen hadde ført til at han i flere perioder var sykemeldt. Arbeidstakeren følte seg ikke ønsket på arbeidsplassen. Dette på grunn av direkte konflikter og konfrontasjoner, men også som følge av baksnakking og utestenging. Retten omtalte særlig en hendelse hvor arbeidstakeren hadde blitt baksnakket av en kollega:

«Turen til Steigen i mai 2017 der kollega F baksnakket og krenket A overfor journalist [B] og en av elevene er omtalt foran på side 4. [B] har fortalt til A at F blant annet sa at:

- A er en dårlig lærer
- A ødelegger for skolen
- Det er ingen fremtid for skolen med A
- Han ikke kunne fordra fyren, han er en skikkelig drittsekk
- A kan ikke håndtere elevene, og elevene hans har sluttet
- A skal alltid vise seg frem og ta æren
- Det er ingen andre lærere som synes noe om A.»

Lagmannsretten anså uttalelsene som svært alvorlig, og la til grunn at disse føyet seg inn i en rekke negative uttalelser og baksnakking av arbeidstakeren. Spesielt alvorlig var at uttalelsene var fremsatt overfor en journalist som skulle skrive om skolen. De påstått trakasserende kollegaene hadde også skrevet et brev til rektor, hvor de ytret bekymring rundt arbeidstakerens tilbakevending til arbeidsplassen etter endt sykemelding:

«Dette brevet har derfor samme intensjon som det første vi skulle ha skrevet for ett år siden [å få A bort fra sin stilling]. Vi mener det er uforsvarlig at A kommer tilbake som lærer [...]. Vi mener han ikke har god nok faglig kompetanse på flere områder, mangler innstilling og holdning til [fagfelt] som er nødvendig for at ei landslinje skal ha den kvaliteten den behøver, dårlige samarbeidsevner, evner ikke å ta vare på elevene».

Brevet representerte etter rettens syn et «grovt overtramp» og et «karakterdrap» av arbeidstakeren, og måtte «klart» anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden etter aml. § 4-3 tredje ledd. Brevet var spesielt alvorlig fordi formålet med det var å få arbeidstakeren bort fra arbeidet, når avsenderne også var kjent med at arbeidstakeren hadde vært sykemeldt som følge av mobbing fra kollegaer.

Avgjørelsen illustrerer at omfattende baksnakking og utestenging vil kunne anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Hvem baksnakkingen skjer overfor, vil kunne tale i skjerpene eller formildende retning. Baksnakking mellom to kollegaer i enerom, vil sannsynligvis ikke overgå terskelen for trakassering eller utilbørlig opptreden. Baksnakking i

store forsamlinger eller til utenforstående vil imidlertid øke alvorlighetsgraden, og dermed sannsynligvis kunne nå opp til terskelen for trakassering.

2.3.3.3 Samlet vurdering

Rettspraksis knyttet til aml. § 4-3 tredje ledd tilsier at det som utgangspunkt skal foretas en objektiv vurdering av den aktuelle atferden, og om denne atferden er tilstrekkelig alvorlig til at det er tale om trakassering. Som hovedregel kreves det gjentakende atferd over tid, men også enkelthendelser kan regnes som trakassering dersom alvorlighetsgraden er høy. Også enkelte tilfeller som hver for seg ikke er å regne som trakassering, kan være det sett i sammenheng. Brudd på andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven som belyser krav og forventninger til det psykososiale arbeidsmiljøet, kan tale for at det foreligger trakassering.

Ved vurderingen av om en atferd er trakassering, kan omstendigheter rundt handlingen, tid og sted, relasjonen mellom handlingspersonen og mottakeren, samt hvilke konsekvenser atferden har på mottakeren spille inn. Gjennomgangen av rettspraksis er ikke uttømmende, men viser noen momenter som kan vektlegges.

2.4 Gjelder samme definisjon av «trakassering» for aml. § 4-3 tredje ledd og ldl. § 13 annet ledd?

Trakasseringsforbudet i ldl. § 13 annet ledd ble innført i ved vedtakelsen av likestillings- og diskrimineringsloven.⁷⁰ Bestemmelsen videreførte det allerede gjeldende trakasseringsforbudet, som tidligere fulgte av flere enkeltlover.⁷¹ Bakgrunnen for innføringen av trakasseringsforbudet i ldl. § 13, var blant annet et ønske om at det norske vernet mot diskriminering og trakassering skulle legges tett opp til vernet som følger av EUs direktiv om likebehandling i arbeidslivet^{72, 73} Rammedirektivet faller utenfor EØS-avtalens virkeområde, og Norge er ikke rettslig bundet av dette. Likevel har Norge valgt å gjennomføre direktivet i norsk rett gjennom bestemmelser i diskrimineringslovgivningen, deriblant i ldl. § 13.⁷⁴

⁷⁰ Prop. 81 L (2016-2017) s. 177.

⁷¹ Likestillingsloven av 2013 § 8, diskrimineringsloven om etnisitet av 2013 § 9, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013 § 8 og diskrimineringsloven om seksuell orientering av 2013 § 8, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

⁷² EU-direktiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet.

⁷³ Hellum og Strand (2022) s. 317.

⁷⁴ Prop. 81 L (2016-2017) side 47.

Rammedirektivet er også relevant for arbeidsmiljølovens bestemmelser. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 § 54 C nr. 3 og 4⁷⁵ uttalte departementet:

«Gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 12 omfatter et generelt forbud mot trakassering på alle grunnlag, noe som pr. definisjon også vil omfatte trakassering med grunnlag i forhold som religion, funksjonshemming etc. Departementet mener likevel at det er nødvendig å innføre en spesifikk regulering av forskjellsbehandling i form av trakassering. Dette begrunnes i at gjeldende aml. § 12 etter departementets mening trolig ikke vil tilfredsstillende rammedirektivets krav til effektiv sanksjonering [...]

Arbeidslivslovutvalget har drøftet hva som vil være den beste modell for implementering av trakasseringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. En mulighet kunne være å knytte dem opp til dagens bestemmelse om trakassering i § 12, dvs. som et tillegg til § 12 nr. 1, første ledd. Dette kan tematisk sett synes logisk, og vil innebære at reglene underlegges Arbeidstilsynets tilsynskompetanse. På den annen side vil en slik løsning innebære at § 12 i enda større grad enn i dag fremstår som unødig detaljert. Dagens § 12 er omfattende og inneholder allerede så mange forskjellige elementer at det kan være vanskelig å få oversikt over gjeldende rett.»⁷⁶

Forbudet mot trakassering knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag ble vedtatt som en egen § 54 C nr. 3 og 4, i stedet for å bli knyttet opp mot den gjeldende trakasseringsbestemmelsen i § 12. Dette ble blant annet begrunnet i at § 12 ikke tilfredsstilte kravene som fulgte av rammedirektivet. At trakassering med grunnlag i diskriminering i aml. § 13-1 og ldl. § 13 knyttes opp mot rammedirektivet, tilsier at definisjonene i bestemmelsene skal være sammenfallende. Trakasseringsbegrepet i aml. §§ 4-3 tredje ledd og 13-1 annet ledd skal som nevnt også tolkes på samme måte. Hensynet til sammenheng i regelverket tilsier derfor at begrepet skal forstås på samme måte i alle tre bestemmelser.

⁷⁵ Bestemmelsen er videreført i arbeidsmiljøloven av 2005 § 13-1 annet ledd, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

⁷⁶ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 36-37. Arbeidsmiljøloven av 1977 brukte betegnelsen «forskjellsbehandling», på det som i arbeidsmiljøloven av 2005 omtales som «diskriminering», jf. proposisjonen s. 34.

Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder «på alle samfunnsområder», jf. lovens § 2. Den favner derfor videre enn arbeidsmiljøloven, som gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. aml. § 1-2 første ledd og redegjørelsen av denne ovenfor under punkt 1.4.2. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder altså også på arbeidsrettens område, og overlapper derfor forbudet i arbeidsmiljøloven. Dette taler for at innholdet i trakasseringsbegrepene skal være det samme i begge lovene.

En avgjørelse fra rettspraksis som støtter denne forståelsen, er Rt. 2002 s. 273. Saken gjaldt avskjedigelse av en professor etter tjenestemannsloven⁷⁷, og har derfor i utgangspunktet begrenset overføringsverdi. Bakgrunnen for avskjedigelsen var seksuell trakassering, og måten innholdet i trakasseringsbegrepet klarlegges på, er det som er av interesse.

Førstvoterende viser først til arbeidsmiljøloven av 1977 og tilhørende forarbeider, og deretter likestillingsloven av 1978⁷⁸ og tilhørende forarbeider. Det synes derfor som om førstvoterende forutsetter at begrepet skal tolkes likt i begge lover, selv om dette ikke er uttrykkelig uttalt.

En annen avgjørelse, som gir en uttrykkelig uttalelse om forholdet mellom trakasseringsbegrepet i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven, er LB-2023-52913 (Borgarting). Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse av en arbeidstaker, begrunnet i at arbeidstakeren hadde trakassert en lærling seksuelt og religiøst. Arbeidstakeren hadde først drevet med verbalt tøys, blant annet om lærlingens medlemskap i Jehovas vitne, som videre hadde utviklet seg til en mer fysisk tilnærming. Retten kom til at atferden innebar «seksuell trakassering etter arbeidsmiljølova, samanhalde med likestillings- og diskrimineringslova», og uttalte følgende om forholdet mellom lovene:

«Lagmannsretten er enig med [arbeidsgiver] i at vurderinga skal ta utgangspunkt i kva som rettsleg sett utgjer seksuell og religiøs trakassering etter diskriminerings- og likestillingslova. Det er ikkje grunn til å byggja på ein annan terskel – i alle fall ikkje ein høgare terskel – for kva som utgjer trakassering etter arbeidsmiljølova § 4-3 enn

⁷⁷ Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven – tjml.). Loven er opphevet ved og erstattet med lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven).

⁷⁸ Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven – likestl.). Loven ble erstattet av likestillings- og diskrimineringsloven, hvor § 13 videreførte gjeldende rett om forbud mot trakassering og seksuell trakassering, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

det som følger av diskriminerings- og likestillingslova. Ei anna sak er at arbeidsmiljølova § 4-3 også stiller opp eit forbod mot visse former for åtferd som ikkje blir ramma av diskriminerings- og likestillingslova. Dette sidan arbeidsmiljølova omfattar alle former for «trakassering» (uavhengig av grunnlaget for trakasseringa), og dessutan åtferd som oppfyller vilkåret «annen utilbørlig opptreden» (utan å innebera trakassering).»

Fordi aml. § 4-3 i alle fall ikke har en høyere terskel enn ldl. § 13, måtte definisjonen i ldl. § 13 annet ledd etter rettens syn også kunne legges til grunn for aml. § 4-3 tredje ledd.

Lagmannsrettens begrunnelse for dette sammenfaller også det som er gjennomgått ovenfor om arbeidsmiljølovens virkeområde. Det finnes også flere andre lagmannsrettsavgjørelser hvor definisjonen i ldl. § 13 benyttes ved vurderingen av om trakasseringsforbudet i aml. § 4-3 tredje ledd er overtrådt.⁷⁹

Definisjonen i ldl. § 13 annet og tredje ledd er som nevnt ovenfor under punkt 1.2.1 vedtatt inn i endringer i aml. § 4-3 tredje ledd, som trer i kraft 1. januar 2024. I forarbeidene til den nye bestemmelsen i aml. § 4-3 tredje ledd uttales i relasjon til definisjonen i ldl. § 13 annet ledd:

«Departementet legger til grunn at begrepet trakassering må forstås likt etter begge lover. En legaldefinisjon i arbeidsmiljøloven som tilsvarer likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd, er derfor ikke ment å innebære noen endring i gjeldende rett.»⁸⁰

Forarbeidsuttalelsen slår fast at en definisjon i aml. § 4-3 tredje ledd ikke medfører noen endring i rettsstilstanden. Etter departementets syn, er altså definisjonen etter gjeldende rett sammenfallende i de to bestemmelsene.

På bakgrunn av det overnevnte, er konklusjonen at «trakassering» i aml. § 4-3 tredje ledd skal forstås på samme måte som i likestillings- og diskrimineringsloven.

⁷⁹ Se blant annet LG-2017-39271, LB-2020-161397 og LG-2019-16857.

⁸⁰ Prop. 48 LS (2022-2023) s. 22.

2.5 Det rettslige innholdet i begrepet «trakassering» i ldl. § 13 annet ledd

2.5.1 Begrepet «trakassering» i ldl. § 13 annet ledd

Det følger av ldl. § 13 første ledd, jf. § 6 første ledd at trakassering på grunn av «kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene», er forbudt. Ordlyden «på grunn av» oppstiller et krav om årsakssammenheng mellom trakasseringen og et av diskrimineringsgrunnlagene. Trakassering som ikke kan knyttes til et av diskrimineringsgrunnlagene, vil derfor ikke omfattes av ldl. § 13.

I ldl. § 13 annet ledd er det inntatt en definisjon av trakasseringsbegrepet. Bestemmelsen lyder:

«Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Trakassering kan altså ta form gjennom både «handling», «unnlaterer» og «ytringer».

Ordlyden «handling» tilsier at trakasseringen må skje ved aktiv og fysisk atferd, som for eksempel plaging i form av rampestreker, ødeleggelse av ting eller eiendom og liknende. Ordlyden «handling» er vid, og innebærer at det er et bredt spekter av atferd som omfattes.

En naturlig språklig forståelse av «unnlaterer», tilsier at det å avstå fra å handle også kan regnes som trakassering. Eksempler på unnlaterer kan være passivitet omkring andre handlingspersoners trakassering, utfrysning og ekskludering.

At trakassering kan skje i form av «ytringer», tilsier etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden at både muntlige og skriftlige ytringer omfattes. Følgelig vil både erting, irettesetting, brev og lapper kunne omfattes. Også trakassering gjennom elektronisk kommunikasjon vil omfattes av ordlyden «ytringer».

Atferden må ha som «formål eller virkning» å være trakasserende. Det vises til punkt 2.3.3 om at dette innebærer at både tilsiktet og utilsiktet trakassering omfattes.

Trakasseringens formål eller virkning må være «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Ordlyden «eller» tilsier at det er alternative reaksjoner, og det er derfor tilstrekkelig at en av dem oppfylles. Kriteriene oppstiller en viss terskel for når en atferd anses som trakassering, og viser at atferden må være av en viss alvorlighetsgrad. I ordlyden «skremmende» ligger for eksempel at det ikke er tilstrekkelig at mottaker skremmes og «skvetter til». Det må dreie seg om en noe mer konsekvent atferd over tid, som skaper en vedvarende frykt. Tilsvarende vil det ikke kvalifisere til «ydmykende» dersom handlingspersonen gjør eller prøver å gjøre mottakeren flau.

I «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende», ligger også at det ikke er tilstrekkelig at en atferd er irriterende eller unødvendig. En kan her se til definisjonen av seksuell trakassering i ldl. § 13 tredje ledd:

«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Ved seksuell trakassering er det tilstrekkelig at oppmerksomheten har som formål eller virkning å være «plagsom». Plagsom-kriteriet markerer altså en nedre terskel for hva som anses som seksuell trakassering. At tilsvarende kriterium ikke gjelder etter definisjonen av «trakassering», tilsier at det skal mer til for å konstatere at det er skjedd «trakassering», enn «seksuell trakassering».

Forståelsen støttes av Høyesteretts uttalelse i HR-2020-2476-A (me too). Saken omhandlet spørsmål om oppreisning for påstått seksuell trakassering etter likestillingsloven av 2013 § 8.⁸¹ Om forholdet mellom begrepene «seksuell trakassering» og begrepet «trakassering», uttalte retten:

«Jeg føyer til at lovens definisjon av «seksuell trakassering» gir begrepet et videre innhold enn det som ville følge av en naturlig språklig forståelse av uttrykket

⁸¹ Lov 21. juni 2013 nr. 59 (likestillingsloven) § 8 er opphevet, og videreført i ldl. § 13, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

«trakassering», et uttrykk som leder tanken i retning av bevisste, gjentakende og mer alvorlige handlinger.»⁸²

Samlet sett tilsier ordlyden i ldl. § 13 annet ledd at trakassering kan ta form gjennom flere ulike typer atferd. Sentralt er derfor hvorvidt atferdens formål eller virkning er «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» for mottaker. I disse alternative kriteriene, ligger at atferden må være av en viss alvorlighetsgrad.

2.5.2 Forarbeidene til ldl. § 13 annet ledd

Forarbeidene til ldl. § 13 annet ledd viser til fysisk plaging, ødeleggelse og skadeverk, brannstiftelser, vold, telefonsjikaner, dumping av søppel på andres eiendom, som eksempler på trakassering i form av «handling».⁸³ Det er altså et vidt spekter av tilfeller som vil kunne anses som trakasserende atferd.

Om ytringer som kan være trakasserende, vises det i forarbeidene til at både muntlige og skriftlige ytringer er omfattet, herunder også symboler. Ytringen må ha en klar adressat og være rettet mot én eller flere konkrete enkeltpersoner. Ytringer i den offentlige debatt som gjelder en gruppe vil ikke omfattes.⁸⁴ Dette har gode grunner for seg, og kan anses som et utslag av ytringsfriheten.⁸⁵ Nedsettende ytringer i det offentlige mot en spesifikk gruppe vil etter dette ikke anses som trakassering. Fremsettes de samme nedsettende ytringene mot én person i for eksempel et klasserom, vil imidlertid dette kunne utgjøre trakassering.

Som nevnt rammer ordlyden både trakasserende «formål» og trakasserende «virkning». Forarbeidene fremholder at også forsøk på trakassering vil kunne rammes, ettersom formålet med atferden kan være avgjørende for om det foreligger trakassering.⁸⁶

Om kriteriene «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» uttales følgende:

⁸² HR-2020-2476-A (avsnitt 51).

⁸³ Prop. 81 L (2016-2017) s. 177 og s. 319.

⁸⁴ Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

⁸⁵ Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – GrL.) § 100 første ledd.

⁸⁶ Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

«Handlingen mv. må ha som formål eller virkning å være «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». De opplistede virkningene er alternative vilkår. Det er tilstrekkelig at ett av dem er oppfylt. Atferd som er plagsom og irriterende, men som ikke er av en viss alvorlighetsgrad, vil ikke anses som trakassering. Det er ofte tale om gjentatte eller vedvarende handlinger mv. som virker krenkende mv. Det er imidlertid ikke et krav om at den trakasserende atferden er gjentatt. Også enkeltstående ytringer eller ett enkelt tilfelle av uønsket atferd vil kunne rammes. I enkelttilfeller vil det imidlertid stilles krav om en mer kvalifisert alvorlighetsgrad.»⁸⁷

Som utgangspunkt kreves det altså at trakasseringen foregår over tid. Enkelthendelser vil kunne rammes, men da kreves en større grad av alvorlighet. En kan tenke seg at det da må dreie seg om atferd som gir umiddelbare og store konsekvenser for mottaker, som ikke vil være holdbare over tid.

Forarbeidene viser også til at kriteriene «krenkende», «nedverdiggende» og «ydmykende» ikke må tolkes for snevert.⁸⁸ Dette forstås slik at en rekke reaksjoner på trakassering kan falle inn under kriteriene. Kriteriene «skremmende» og «fiendtlige» er særlig ment å omfatte trusler om vold eller skadeverk.⁸⁹ Også andre handlinger (mv.) vil imidlertid kunne kvalifisere til skremmende eller fiendtlige, jf. «særlig». Felles for kriteriene er at de omfatter atferd som fremkaller eller har som formål å fremkalle ubehag hos mottakeren.⁹⁰

Vedrørende vurderingen av om det foreligger trakassering uttales det i forarbeidene at det må foretas en helhetsvurdering:

«Relevante momenter er blant annet handlingen, unnlåtelsen eller ytringens grovhet og omstendighetene atferden har funnet sted under. Andre momenter er om atferden har gjentatt seg eller pågått over tid, om fornærmede har gitt uttrykk for at den er uønsket, eller om den som stilles til ansvar for trakasseringen selv innså eller burde innsett at

⁸⁷ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320.

⁸⁸ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320.

⁸⁹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320.

⁹⁰ Prop. 81 L (2016-2017) s. 177.

handlingen virket krenkende [...] Også relasjonen og maktforholdet mellom partene må inngå i vurderingen».

[...] Hvorvidt gjerningspersonen forsto eller burde ha forstått at handlingen, unnlåtelsen eller ytringen ville virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende, vil likevel inngå som ledd i vurderingen av om handlingen er tilstrekkelig alvorlig til å utgjøre trakassering. Dersom disse vilkårene til virkning er oppfylt, må det antas at vedkommende forsto eller burde forstå at atferden virket krenkende.⁹¹

Ved vurderingen av om det foreligger trakassering, skal altså hvilke omstendigheter atferden har funnet sted i tillegges vekt. Dette gir uttrykk for at atferd som vil regnes som trakassering inne på et kontor mellom to personer, kanskje ikke vil være det om den utspiller seg i lunsjen blant mange kollegaer. Det avgjørende vil imidlertid være om virkningsvilkårene – krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende – er oppfylt. Det må da antas at handlingspersonen forsto eller burde forstått at atferden virket krenkende, skremmende mv. Gir mottakeren uttrykk for at en atferd er uønsket, vil det medføre at terskelen for å konstatere trakassering senkes.

Hva gjelder relasjon og maktforhold, kan trakassering skje mellom sidestilte arbeidskolleger, fra en overordnet, eller mot en overordnet.⁹² Ved at maktforhold er en del av vurderingen av om det foreligger trakassering, vil terskelen sannsynligvis senkes i tilfeller hvor en overordnet trakasserer en underordnet. I slike tilfeller vil en nok også raskere konstatere at det er skjedd trakassering etter en enkelthendelse. Dette har gode grunner for seg, og henger sammen med at den underordnede allerede er i en svakere posisjon. Det å bli trakassert av en som i utgangspunktet skal ivareta dine interesser, vil oppleves mer inngripende enn om den som står i en maktposisjon blir utsatt for trakasserende atferd fra en underordnet. Atferden vil dermed også lettere ha en trakasserende virkning.

Oppsummert tilsier forarbeidene at det må foretas en helhetsvurdering, hvor mange momenter kan endre terskelen for å kunne konstatere at det foreligger trakassering. Det som byr på størst tolkningsutfordringer er om trakasseringens formål eller virkning er å være «krenkende,

⁹¹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 177-178.

⁹² Johansen & Stueland (2020) s. 189.

skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Ettersom forarbeidene gir anvisning på en helhetsvurdering, er det ikke klart hva som ligger i disse vilkårene. Det som kreves er som utgangspunkt at atferden er av et visst alvor og omfang.

2.5.3 Praksis fra Diskrimineringsnemnda

Ordlyden og forarbeidene til ldl. § 13 gir en presis oversikt over hva som ligger i at trakasseringsforbudet rammer «handlinger, unnlatelser eller ytringer». Hvilke kanaler en ytring må fremsettes i for å være omfattet av trakasseringsforbudet utdypes imidlertid ikke. Isolert sett tilsier dette at trakasseringsforbudet er teknologinøytralt. Diskrimineringsnemndas sak DIN-2018-146 støtter denne forståelsen. Saken gjaldt spørsmål om trakassering ved kjøp av barneklær gjennom finn.no. Avtalen mellom partene var at handlingspersonen skulle sende sporingsnummeret på pakken etter at den var sendt. Deretter skulle avtalt beløp overføres gjennom betalingstjenesten Vipps. Da mottaker ikke fant sporingsnummeret som handlingspersonen oppga, oppstod uenigheter om gjennomføringen av kjøpet. Korrespondanse mellom partene foregikk på SMS:

«Ti minutter skrev B to tekstmeldinger med korte mellomrom:

1. «Dere er en kriminell kjeltringbande. Tenkte mitt når jeg så navnet og jeg hadde rett. Kjeltringer tvers igjennom. Hvorfor ikke skaffe dere en jobb og tjene ting på ærlig vis. Sikkert seriøst vaskefirma dere har.»
2. «dere er kriminelle polakker og dette er ikke første gang dere prøver å svindle folk.»

A responderte følgende:

«Er du gal!!!!Ta medisinen din, fortsetter du sjikaneringen blir du politianmeldt både for svindelforsøk og sjikanering.»

B skrev deretter:

«Nei jeg er ikke gall!!!!Ja de tror nok mer på kriminelle polakker . Tenke dette er ikke første gang dere prøver å svindle folk.»»

Handlingspersonens ytringer fremsto etter Nemndas syn objektivt sett som krenkende. At uttalelsene kom som følge av at vedkommende følte seg lurt eller svindlet, kunne ikke ha avgjørende betydning. Trakasseringsforbudet på grunn av etnisitet var derfor brutt.⁹³

Saken er også illustrerende for betydningen av atferdens formål og virkning:

«For det første følger det av lovteksten [...] at både handlinger som virker krenkende og handlinger som har til formål å virke krenkende regnes som trakassering. De aktuelle ytringene ble fremsatt i forbindelse med et sinneutbrudd. Nemnda mener ytringene [...] til en viss grad fyller begge kriteriene, noe som trekker i skjerpene retning.»

Uttalelsen viser at det er en skjerpene omstendighet dersom atferden både virker og har til formål å virke trakasserende. I denne saken burde handlingspersonen etter nemndas syn også innsett at atferden hadde trakasserende virkning. Dette ble vektlagt i skjerpene retning.

Diskrimineringsnemndas sak DIN-2019-273 illustrerer ytringer som ikke var alvorlige nok til å rammes av forbudet mot trakassering på grunn av kjønnsidentitet.⁹⁴ Nemnda fant det bevist at en avdelingsleder hadde sagt til en vikar som gjennomgikk kjønnsbekreftende behandling fra kvinne til mann, at han ikke kunne ha skjegg om han skulle sitte i resepsjonen. Avdelingslederen hadde også spurt om vikaren hadde startet på hormonbehandling, samt kommet med et utsagn om kjønnsbekreftende behandling i et møte. Nemnda uttalte:

«Nemnda forstår at A opplevde kommentarene som svært ubehagelig, noe som også bekreftes av journalutskriften hans. Personer som gjennomgår kjønnsbekreftende behandling er i en sårbar posisjon, noe som generelt taler for at kollegaer, og spesielt ledere, viser ekstra forsiktighet og hensynsfullhet i denne perioden. Nemndas vurdering er likevel at uttalelsene [...] ikke var av en slik karakter at det kan anses som trakassering etter § 8. Uttalelsene er verken vedvarende, eller har den

⁹³ Saken ble vurdert etter den opphevede lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) § 9. Bestemmelsen er videreført i ldl. § 13, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

⁹⁴ Saken ble vurdert etter den opphevede lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) § 8. Bestemmelsen er videreført i ldl. § 13, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

alvorlighetsgraden som skal til for å konstatere trakassering. Selv om enkelte av formuleringene var ubetenksomme og fremstår upassende i lys av As situasjon, mener nemnda at uttalelsene [...] ikke hadde et slikt alvor at de er over terskelen for negative handlinger som kan anses som trakassering. At A var midlertidig ansatt og i et underordnet forhold, endrer heller ikke på alvorlighetsgraden av uttalelsene.»

Nemndas uttalelse viser det skal mindre til å anse en uttalelse som trakassering når en står overfor personer som er spesielt sårbare, eller som er i sårbare situasjoner. At personen var midlertidig ansatt og i et underordningsforhold taler i samme retning. Likevel viser Nemndas redegjørelse at det skal en del til for å konstatere trakassering, også i slike tilfeller. Uttalelsene må ha et visst alvor for å rammes av forbudet.

DIN-2018-203 er illustrerende for betydningen av at den påstått trakasserende atferden skjer i affekt eller i en konfliktsituasjon. Saken gjaldt spørsmål om et ektepar hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet overfor sine naboer, jf. ldl. § 13. Ekteparet hadde kommet med nedsettende kommentarer mot sine naboer som ledd i uoverensstemmelser knyttet til renovering og utbygging på naboens eiendom. Nemnda uttalte:

«Hva gjelder uttalelsene fra B, er nemndas vurdering at uttalelsene «Nei, du kan ikke det, her er ikke Russland, dra tilbake dit», «dere må følge norsk lov» og «Dra til hellvette», er negative uttalelser. [...] nemnda oppfatter uttalelsene som et munnhuggeri mellom naboene. Nemnda har derfor kommet frem til at uttalelsene ikke oppfyller kravet om kvalifisert alvorlighetsgrad, slik at de faller innenfor trakasseringsforbudet.»

Negative ytringer knyttet til etnisitet ble ikke rammet av trakasseringsforbudet fordi uttalelsene ble ansett å være en del av et munnhuggeri mellom partene. Uttalelsen indikerer at ytringer sagt i affekt eller i en konfliktfylt situasjon, hever terskelen for hvilke ytringer som rammes av trakasseringsforbudet.

Samlet sett tilsier praksis som knytter seg til ldl. § 13 annet ledd at omstendigheter rundt atferden vil ha betydning for om terskelen for trakassering er overtrådt. Terskelen vil kunne heves i konfliktfylte situasjoner hvor atferden skjer i affekt. På den annen side vil terskelen kunne senkes i tilfeller hvor man står overfor spesielt sårbare personer, eller hvor maktforholdet er skjevt. Det skal som utgangspunkt likevel noe til for at en atferd er tilstrekkelig alvorlig til at den objektivt sett anses som trakassering.

2.6 Hva er «annen utilbørlig opptreden» i aml. § 4-3 tredje ledd?

Aml. § 4-3 tredje ledd verner også arbeidstaker mot «annen utilbørlig opptreden». Som nevnt ovenfor under punkt 2.3.2, gir ordlyden «annen utilbørlig opptreden» uttrykk for en utvidelse av bestemmelsens innhold og anvendelsesområde. Uttrykket «annen» tilsier at «utilbørlig opptreden» er en samlebetegnelse på flere forhold, og markerer en lavere terskel enn hva som faller inn under begrepet «trakassering». Begrepet «utilbørlig opptreden» rommer altså flere former for atferd. I ordlyden «opptreden» ligger både fysiske handlinger, muntlige og skriftlige ytringer, samt mer passive handlinger og unnlatelser som for eksempel utfrysning eller usynliggjøring.

At en atferd er «utilbørlig» stiller riktignok krav til en viss grad av klanderverdig oppførsel fra handlingspersonen. Enhver konflikt eller ukomfortabel hendelse på arbeidsplassen vil ikke være tilstrekkelig. Det vil sannsynligvis heller ikke kvalifisere til «utilbørlig» at en atferd er plagsom eller irriterende. Sett opp mot forbudet mot seksuell trakassering, hvor plagsom-kriteriet markerer den nedre grensen for overtredelse, vil «utilbørlig» kunne plasseres et sted mellom plagsom og kriteriene krenkende, skremmende mv.

Foruten det som er sitert ovenfor under punkt 2.3.2, står det ingenting i forarbeidene om hva som ligger i «annen utilbørlig opptreden». En må derfor se hen til rettspraksis for å kartlegge det nærmere innholdet i begrepene.

Det er ingen Høyesterettsavgjørelser som har uttalelser om hva som ligger i «annen utilbørlig opptreden», og det er få avgjørelser fra domstolene som skiller begrepene «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden».⁹⁵ Det synes derfor som om domstolene som hovedregel foretar en helhetsvurdering av om en arbeidstaker er utsatt for trakasserende eller utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd.

I LB-2021-175866 (Borgarting) foretar imidlertid lagmannsretten en inngående vurdering av hva som ligger i begrepet «utilbørlig opptreden». Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse av en avdelingsleder som blant annet var begrunnet i hans utilbørlige atferd overfor yngre kvinnelige medarbeidere. Kvinnene var begge i 20-årene, og var henholdsvis 13 og 17 år

⁹⁵ Se for eksempel Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 26) hvor Høyesterett viser «til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal «utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

yngre enn avdelingslederen. Påstanden om utilbørlighet gjaldt «blant annet meldinger som er sendt til to ansatte, uønsket massasje av ansatt, utilbørlig opptreden på julebord og blikking». Lagmannsretten uttalte at flere av hendelsene var å anse som «noe upassende opptreden fra en leder», men konkluderte likevel med at det ikke var grunnlag for å anse atferden som «utilbørlig». Oppsigelsen ble kjent ugyldig. Om utilbørlighetsbegrepet uttalte retten:

«Utilbørlighetsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd er lite omtalt i forarbeidene eller i rettspraksis fra Høyesterett. Merkelappen «utilbørlig» tilsier et klart avvik fra akseptabel opptreden. At en opptreden er kritikkverdig eller upassende, innebærer i så fall ikke uten videre at den blir ansett som «utilbørlig». Arbeidstilsynet legger på sine nettsider til grunn at utilbørlig opptreden er «handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige». Lagmannsretten kan være enig i en slik beskrivelse, men mener at det uansett må innrømmes en viss feilmargin før handlinger kan anses å stride mot sosialt aksepterte normer. Samtidig vil terskelen for utilbørlig opptreden lettere være overskredet når det foreligger en skjevhet i maktforhold mellom partene».

Lagmannsrettens uttalelse om at det må foreligge et «klart avvik» fra akseptabel opptreden, markerer en terskel for når en atferd er å anse som «utilbørlig» i arbeidsmiljølovens forstand. At det i tillegg må «innrømmes en viss feilmargin før handlinger kan anses å stride mot sosialt aksepterte normer», innebærer også at det skal noe til. Uttalelsen trekker i retning av at det må foreligge kvalifisert klanderverdig opptreden for at den skal anses for å være «utilbørlig». Skjevhet i maktforhold mellom partene vil imidlertid tilsi at terskelen for utilbørlighet senkes.

LA-2009-189015-2 (Agder) gjaldt en arbeidstakers krav om erstatning for usaklig oppsigelse. Arbeidstakeren var en 40 år gammel mann, ansatt som teamleder. Oppsigelsen var blant annet begrunnet i hans seksuelt krenkende opptreden på et julebord overfor to 18 år gamle kvinnelige ansatte. Arbeidstakeren hadde først hatt en form for seksuell omgang med den ene kvinnen, og deretter tafset på den andre. Etter flertallets syn var det ikke tvilsomt at atferden var utilbørlig. Retten viste til arbeidsgiverens retningslinjer for opptreden og allment aksepterte verdinormer:

«As adferd overfor C og D stred mot arbeidsgiverens retningslinjer for opptreden for ledere og traineer [...], som spesielt var innskjerpet i epost i forkant av julebordet. [...]

Adferden stred også mot allment aksepterte verdinormer, slik at lagmannsrettens flertall ikke finner retningslinjene avgjørende for resultatet.»

Selv om virksomhetens retningslinjer ikke ble avgjørende for resultatet, viser avgjørelsen at brudd på slike kan tale for at en atferd er utilbørlig. At arbeidsgiver har uttalt hva som anses som akseptabel opptreden, kan altså legge føringer for utilbørlighetsvurderingen. Avgjørende i denne saken var imidlertid at atferden stred mot allment aksepterte verdinormer.

Tillegget «annen utilbørlig opptreden» kan etter dette sies å romme ulike typer av atferd. Sentralt i vurderingen, er om atferden strider mot allment kjente og sosialt aksepterte normer. Lagmannsrettsavgjørelsene vist til ovenfor omhandler saker hvor en arbeidstaker ansatt i en ledende stilling har opptrådt utilbørlig overfor yngre kollegaer, hvor aldersforskjellen også har vært stor. Selv om resultatet i avgjørelsene var ulikt, tilsier disse at aldersforskjell og maktforhold spiller inn i vurderingen. Likevel må den påståtte utilbørlige atferden være av en viss alvorlighetsgrad.

2.7 Arbeidsgivers styringsrett som grense mot trakassering og annen utilbørlig opptreden

Et spørsmål som er blitt behandlet i rettspraksis, er hvorvidt utøvelse av arbeidsgivers styringsrett kan anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er det uttalt at trakasseringsforbudet ikke er ment å innskrenke arbeidsgivers styringsrett.⁹⁶ Styringsretten er arbeidsgivers ulovfestede rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.⁹⁷ Arbeidsgivers beslutninger må imidlertid skje innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.⁹⁸ Dette innebærer at blant annet lov, tariffavtaler og arbeidskontraktens beskrivelser av arbeidsoppgaver m.m. setter begrensninger for hvilke beslutninger arbeidsgiver kan ta om arbeidstakerens arbeid.

Styringsretten begrenses videre av allmenne saklighetsnormer, ved at det ved utøvelsen av styringsretten må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.⁹⁹ Fordi trakasseringsforbudet ikke skal begrense

⁹⁶ Prop. 81 L (2016-2017) s. 177.

⁹⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

⁹⁸ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1609.

⁹⁹ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) s. 427.

arbeidsgivers styringsrett, vil saklig utøvelse av styringsretten aldri være trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dersom det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden fra arbeidsgiver, vil dette heller aldri være innenfor styringsretten.

I Rt. 2004 s. 1844 (Nera) ble spørsmålet om trakassering ved utøvelse av arbeidsgivers styringsrett behandlet. En arbeidstaker hevdet seg trakassert på arbeidsplassen, særlig av sin leder. Forholdene som arbeidstakeren fremholdt som uttrykk for trakassering gjaldt blant annet endret formell avdelingstilknytning, ny stillingsinstruks og delvis omlegging av arbeidsoppgaver. Alle nevnte forhold var etter rettens syn «utøvelse av arbeidsgiverens normale styringsrett»¹⁰⁰. Ved den nye stillingsinstruksen, hadde arbeidstakeren dessuten vært med på saksbehandlingen, og nådd frem med sine endringsforslag. Det forelå etter førstvoterendes syn derfor ikke noen krenkelse.

Avgjørelsen innebærer at der arbeidsgiver har gjennomført legitime organisatoriske endringer i arbeidstakers arbeidsforhold, vil det vanskelig kunne utgjøre trakassering eller utilbørlig opptreden. Har arbeidstakeren vært med på saksbehandlingen ved de aktuelle endringene, vil dette også tale ytterligere mot at det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

LG-2020-176005 (Gulating) omhandler også spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver hadde handlet i tråd med styringsretten eller ikke. Saken gjaldt krav om erstatning blant annet som følge av trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Flere av grunnlagene for trakasserende eller utilbørlig opptreden gjaldt tilfeller hvor arbeidsgiver i forbindelse med utøvelse av styringsretten etter arbeidstakerens syn hadde gjort feilvurderinger, eller saksbehandlingen hadde vært kritikkverdig. Lagmannsretten viste til Arbeidstilsynets temasider om trakassering, hvor det om styringsretten fremkommer at:

«I vurderingen av om handlinger eller ytringer er trakasserende, må det også vurderes om de likevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen av normal og påregnelig atferd. I noen tilfeller kan for eksempel arbeidsgivers utøvelse av styringsretten (som består av å lede, fordele og kontrollere arbeidet) utløse påstander om trakassering uten at det er det.»

¹⁰⁰ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 34).

Det vil altså være tilfeller som for arbeidstakeren oppfattes som svært inngripende og trakasserende, som faller utenfor trakasseringsbestemmelsen i aml. § 4-3 tredje ledd fordi det dreier seg om saklig utøvelse av styringsretten. Om arbeidsgivers handlingsrom ved utøvelse av styringsretten uttalte retten:

«I lys av arbeidsgivers styringsrett og plikter som påhviler arbeidsgiver med hensyn til oppfølging av arbeidsmiljøet og virksomheten som sådan, må arbeidsgiver generelt tillegges en romslig margin før feilvurderinger eller kritikkverdig saksbehandling kan anses som trakasserende eller utilbørlige, spesielt dersom ordinære saksbehandlingsløp er fulgt. I forlengelsen av dette vil det kunne være en relativt betydelig gråsoner mellom optimal arbeidsgiverhåndtering og de tilfellene som enkeltvis eller samlet må felles som trakassering eller utilbørlig atferd fra arbeidsgivers side.»

Alle de påstått trakasserende forholdene var etter rettens syn forankret i arbeidsgivers styringsrett. Lagmannsretten viste til at arbeidsgiver må tillegges en «romslig margin før feilvurderinger eller kritikkverdig saksbehandling» kan regnes som trakasserende eller utilbørlig. Selv i tilfeller hvor det er på det rene at det er gjort feilvurderinger eller saksbehandlingen har vært kritikkverdig, vil terskelen for å konstatere at arbeidsgiver har handlet utenfor styringsretten, altså være høy. Avgjørelsen illustrerer på denne måten hensynet til arbeidsgivers styringsrett og et effektivt arbeidsliv, som motvekt til opplevelsen av trakassering eller utilbørlig opptreden.

Avgjørelsen innebærer også at såfremt arbeidsgiver har fulgt saksbehandlingsreglene for beslutningene som fattes i medhold av styringsretten, skal det en del til for at arbeidsgiver skal anses for å ha opptrådt trakasserende eller utilbørlig. Motsetningsvis vil brudd på saksbehandlingsregler tale for at arbeidsgiver har handlet i strid med aml. § 4-3 tredje ledd.

Oppsummert kan det ikke gis et klart svar på hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg før terskelen for trakassering og annen utilbørlig opptreden er overtrådt. Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I vurderingen av om arbeidsgiver har handlet utenfor det vedkommende kan i kraft av styringsretten, vil det ha betydning om saksbehandlingsregler og formkrav for avgjørelsen er fulgt. Om avgjørelsen innebærer et brudd på aml. § 4-3 tredje ledd, vil bero på en helhetsvurdering. Arbeidsgivers rett til – og behov for – å tilrettelegge på arbeidsplassen, må veies opp mot opplevelsen for den som hevder seg trakassert.

3 Trinnene i vurderingen av om det foreligger «trakassering eller annen utilbørlig opptreden»

3.1 Innledning

Gjennomgangen viser at det er flere forhold kan oppleves som trakassering eller annen utilbørlig opptreden, uten at tilfellet rammes av det rettslige forbudet. Dette henger sammen med at forbudet bare rammer atferd som er av en viss alvorlighetsgrad. På denne måten illustreres også grensedragningen mellom atferd som moralsk og etisk er betenkelig, men som rettslig sett er akseptert. Sett opp mot dagligtale og mobbebegrepet, som vist til innledningsvis i punkt 1.3.4, vil dette også sannsynligvis være videre enn det som rettslig rammes av trakasseringsforbudet.

Likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av trakasseringsbegrepet kan legges til grunn også for arbeidsmiljølovens bestemmelser. Trakasseringsbegrepet i aml. § 4-3 tredje ledd kan derfor defineres slik:

«Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Trakasseringsforbudet i aml. § 4-3 tredje ledd rammer imidlertid også «annen utilbørlig opptreden». Det er ikke helt klart hva som ligger i at en atferd er «utilbørlig». Det må i det minste dreie seg om atferd som klart avviker fra det som anses som akseptabel opptreden. Vurderingen av om det foreligger «trakassering eller annen utilbørlig opptreden», synes riktignok å bero på en helhetsvurdering. Dette tilsier at tillegget «annen utilbørlig opptreden» ikke har noen selvstendig betydning utover definisjonen av trakassering.

Lagmannsrettsdommene vist til under punkt 2.6 viser at en atferd må stride mot allment kjente og aksepterte verdinormer for å anses som utilbørlig. For å overgå terskelen dette innebærer, må atferden være av et visst alvor. Momentene som vektlegges i denne vurderingen sammenfaller til en viss grad med vurderingen av om det foreligger trakassering.

Det er ingen avgjørelser som uttrykkelig lister opp relevante momenter i vurderingen av om det foreligger trakassering eller utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd. I det følgende skal jeg likevel forsøke å gjennomgå momenter som synes å være gjennomgående. Utgangspunktet for vurderingen, kan tas i definisjonen av trakasseringsbegrepet. Denne

oppstiller kumulative vilkår for at en atferd skal anses som trakassering. Atferden må ta form gjennom «handling, unnlatelser eller ytringer», og den må ha som «formål eller virkning» å være «krenkende, skremmende, fiendtlig[e], nedverdiggende eller ydmykende».

Det legges til grunn at vi i redegjørelsen i det følgende er innenfor arbeidsmiljølovens virkeområde, jf. aml. § 1-2 første ledd.

3.2 Trakasseringsforbudet rammer «handling, unnlatelser eller ytringer»

For å rammes av aml. § 4-3 tredje ledd, må atferden falle inn under en av kategoriene «handling, unnlatelser eller ytringer». Vilkårene er alternative, slik at det er tilstrekkelig at atferden oppfyller et av dem. Å fastslå at dette vilkåret er oppfylt, er sjeldent problematisk. Det må være en handlingsperson, og den aktuelle atferden må rettes mot en mottaker. Som vist til i punkt 2.5.2, vil ytringer i offentlig debatt rettet mot en større gruppe, ikke omfattes.

3.3 Atferden må ha som «formål eller virkning» å være trakasserende

Trakasseringsforbudet rammer både trakasserende «formål» og trakasserende «virkning». Handlingspersonen trenger derfor ikke ha til hensikt å trakassere mottakeren. Trakasserende hensikt vil imidlertid kunne spille inn ved vurderingen av om atferden er alvorlig nok til å overgå terskelen for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 3.4.

At trakasseringsforbudet også rammer trakasserende «virkning», innebærer ikke at mottakerens subjektive oppfatning kan tillegges avgjørende vekt. I Rt. 2004 s. 1844 (Nera) slo Høyesterett fast at vurderingen av om det foreligger trakassering eller utilbørlig opptreden, i utgangspunktet skal være objektiv. Det vises til redegjørelsen av denne under punkt 2.3.3.1. Høyesterett uttalte:

«Det er ikke grunn til å tvile på at As egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke – når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av As spesielle personlighetstrekk – se noe grunnlag for å oppfatte Bs generelle atferd som en trakassering av A.»¹⁰¹

¹⁰¹ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 43).

At arbeidstakeren opplevde atferden som trakassering – at atferden hadde trakasserende virkning – gjorde altså ikke umiddelbart at det forelå trakassering i strid med aml. § 4-3 tredje ledd. Det måtte foretas en objektiv vurdering. Ved vurderingen av en atferds virkning, kan en derfor se hen til hva en alminnelig person ville oppfattet som trakasserende eller utilbørlig atferd.

Dersom atferden objektivt sett ikke kan anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden, kan imidlertid mottakerens subjektive opplevelse vektlegges i noen særlige tilfeller. I Rt. 2004 s. 1844 (Nera) presiserte Høyesterett at:

«Spørsmålet er så om vurderingen likevel må bli en annen på grunn av As personlighetstrekk.»¹⁰²

Arbeidstakeren ble deretter beskrevet som nærtakende, med et stort behov for anerkjennelse. Etter høyesteretts syn kunne det imidlertid ikke «ha vært lett for [handlingspersonen] eller andre i [virksomheten] å skjønne at [mottakeren] var i ferd med å utvikle så store psykiske problemer at han burde behandles på en spesielt skånsom måte».¹⁰³

Mottakerens subjektive opplevelse – hvilken virkning trakasseringen har på vedkommende – vil altså ha betydning dersom mottakeren er en spesielt sårbar person, og dette var eller burde vært kjent for handlingspersonen på tidspunktet hvor den trakasserende eller utilbørlige atferden fant sted.

Denne objektive normen er lagt til grunn i etterfølgende praksis.¹⁰⁴ I LG-2020-176005 (Gulating) ble det vist til at:

«Vurderingen av om trakassering eller utilbørlig atferd har funnet sted, bygger på en objektiv norm med mindre man står overfor personer som man kjenner til er særlig sårbare, jf. Rt-2004-1844 (Nera). Det er ikke tilfellet her. Hvilke handlinger eller unnlatelser som er trakasserende eller utilbørlige i bestemmelsens forstand skal således vurderes ut fra om det etter en objektiv vurdering oppfattes som negativt eller krenkende i samfunnet på det aktuelle tidspunktet. Det ligger implisitt i denne

¹⁰² Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 44).

¹⁰³ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 47).

¹⁰⁴ Se blant annet LF-2010-97095, LB-2014-163716 og LB-2020-161397.

vurderingen at en del handlinger eller unnlater som oppleves som negative eller krenkende, likevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen for normal og påregnelig atferd.»

Den objektive vurderingen av atferden skal altså ta utgangspunkt i hva som oppfattes som negativt eller krenkende i samfunnet på tidspunktet trakasseringen har skjedd.

Atferd som både har til formål og virkning å være trakasserende eller utilbørlig, vil også lettere anses som trakassering eller utilbørlig opptreden, enn hvor bare et av alternativene er oppfylt. Dette illustreres ved Diskrimineringsnemndas sak DIN-2018-146, hvor nemnda uttrykkelig uttalte at:

«For det første følger det av lovteksten [...] at både handlinger som virker krenkende og handlinger som har til formål å virke krenkende regnes som trakassering. De aktuelle ytringene ble fremsatt i forbindelse med et sinneutbrudd. Nemnda mener ytringene [...] til en viss grad fyller begge kriteriene, noe som trekker i skjerpene retning.»

Dersom både atferdens formål og virkning er trakasserende og utilbørlig, vil det øke atferdens alvorsgrad. Handlingspersonen har da hatt til hensikt å utsette mottakeren negativ atferd, og også lykkes i dette.

3.4 Virkningsvilkåret – «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»

Virkningsvilkåret – at atferden må være, eller ha som formål å være «krenkende, skremmende, fiendtlig[e], nedverdiggende eller ydmykende» – er vilkåret som byr på mest tolkningsutfordringer. Vilkåret oppstiller krav til atferdens alvorsgrad, og angir en terskel for hvilken type atferd som anses som trakasserende eller utilbørlig. I det følgende vil jeg gjennomgå momenter som kan spille inn i vurderingen av om atferden er tilstrekkelig alvorlig, til at den overgår terskelen i aml. § 4-3 tredje ledd.

3.4.1 Atferdens omfang

For at en atferd skal kvalifisere til trakassering eller annen utilbørlig opptreden, er det i utgangspunktet et krav om gjentatt atferd over tid. Dette følger blant annet av Rt. 1997 s. 786 (Falken), som redegjort for i punkt 2.3.3.1.

Vilkåret om gjentatt atferd over tid vil ifølge Pedersen normalt være oppfylt ved konfliktbasert trakassering. Eskaleringsprosessen vil da ofte ha pågått over tid, og partene vil som et ledd i eskaleringen ta i bruk flere negative virkemidler. Etter hvert som konflikten pågår, vil det bli snakk om forskjellige handlinger gjentatte ganger.¹⁰⁵ Atferdens grovhet vil altså øke etter hvert som konflikten blir mer betent.

Jo grovere og mer alvorlig atferden er, jo raskere vil vilkåret være oppfylt.¹⁰⁶ Det vil for eksempel raskere konstateres trakassering dersom handlingspersonen har utsatt mottakeren for trusler om voldelig atferd, enn der handlingspersonen har drevet med omfattende fleiping. Kravet til omfang vil da i utgangspunktet ikke være oppfylt, men alvorsgraden er såpass høy at atferden likevel vil anses som trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Også enkeltstående handlinger vil altså kunne regnes som trakassering. Ved vurderingen av om en enkeltstående handling (mv.) er alvorlig nok til å regnes som trakassering, kan man se til hvilke konsekvenser den har på mottaker. Dersom atferden gir seg utslag i negative konsekvenser som strekker seg over lengre tid, vil dette tale for at atferden skal regnes som trakassering, selv om det bare dreide seg om en enkelthendelse.¹⁰⁷

Utøvelse av vold vil kunne være trakassering eller utilbørlig atferd, jf. redegjørelsen under kapittel 2. For slike tilfeller kan man trekke en grense mot strafferetten. Dersom et tilfelle av trakassering eller annen utilbørlig opptreden er tilstrekkelig grovt, vil straffelovens¹⁰⁸ bestemmelser kunne komme til anvendelse.¹⁰⁹ En kan for eksempel tenke seg at en anførsel om trakassering bunner i en hendelse som kan kvalifisere til en kroppskrenkelse i strl. § 271 eller trusler i strl. § 263. At det foreligger brudd på straffelovens bestemmelser, taler med vekt for at trakasseringsforbudet i aml. § 4-3 tredje ledd er overtrådt.

3.4.2 Styrkeforholdet mellom partene

Ubalanse i styrkeforholdet mellom partene vil kunne være et moment i vurderingen av om en atferd trakasserende eller utilbørlig.

¹⁰⁵ Pedersen (2016) s. 223.

¹⁰⁶ Pedersen (2016) s. 223.

¹⁰⁷ Pedersen (2016) s. 223-224.

¹⁰⁸ Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven – strl.).

¹⁰⁹ Pedersen (2016) s. 230.

Ubalansen kan være organisatorisk, ved at en overordnet trakasserer en underordnet. Dette illustreres blant annet ved Rt. 1997 s. 1506 (Apoteker), hvor en leders atferd overfor flere arbeidstakere utgjorde trakassering. Det vises til den nærmere redegjørelsen av avgjørelsen under punkt 2.3.3.1. Høyesterett viste blant annet til at arbeidsmiljøproblemene «ble utløst av [apotekerens] opptreden, og at hun må ha hovedansvaret for den situasjonen som oppstod».¹¹⁰ Forholdene rundt det dårlige arbeidsmiljøet hadde også blitt tatt opp med apotekeren ved et ettersyn foretatt av Helsedirektoratet. I en slik situasjon hadde hun som arbeidsgiver «en særlig plikt til å medvirke til å bedre forholdene».¹¹¹ Dette ble imidlertid ikke gjort, noe Høyesterett tillå betydelig vekt.

Også uttalelser i Rt. 1993 s. 616 (Moelven Mjøsbruket) tilsier at ubalanse i maktforhold kan tillegges vekt i vurderingen av atferdens alvor. Det vises til redegjørelsen av dommen under punkt 2.3.3.1. Under redegjørelsen av «plankeepisoden» viste Høyesterett til at:

«Man kan kanskje bebreide B at han, som As overordnede, lot det komme til slike håndgripeligheter som jeg har beskrevet, og at den akutte uenighet kunne vært håndtert på en bedre måte. B var imidlertid som nevnt As overordnede nettopp i sorteringsfunksjonen, han hadde også et opplæringsansvar, og det måtte være As klare plikt å akseptere Bs avgjørelse med hensyn til kvalitetsbedømmelsen.»¹¹²

Selv om Høyesteretts konklusjon var at arbeidstakeren ikke var utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, tilsier uttalelsen at skjevhet i maktforhold inngår som et moment i helhetsvurderingen.

Rt. 1997 s. 786 (Falken) er også illustrerende for at ubalanse i styrkeforhold kan ha betydning. I denne saken ble en overordnet trakassert av sine underordnede. Retten la blant annet vekt på at stasjonslederen var nytilsatt kvinne i et mannsdominert yrke. Hun var derfor sosialt sett underordnet arbeidstakerne. Avgjørelsen viser at ubalansen i styrkeforhold ikke nødvendigvis trenger å være organisatorisk, men at også sosial ubalanse kan vektlegges i trakasseringsvurderingen.

¹¹⁰ Rt. 1997 s. 1506 s. 1514.

¹¹¹ Rt. 1997 s. 1506 s. 1514.

¹¹² Rt. 1993 s. 616 s. 623.

Også lagmannsrettsavgjørelsen LF-2019-16357 (Frostating) er illustrerende for sosial ubalanse. Det vises til redegjørelsen av denne under punkt 2.3.3.2. Arbeidstakeren opplevde at en samkjørt gruppe kollegaer var ute etter han. Retten viste blant annet til flere tilfeller av baksnakking, og at det hadde «utviklet seg en ukultur blant enkelte av lærerne». I denne saken sto arbeidstakerne som utgangspunkt likt hva gjelder organisatorisk hierarki. Likevel var arbeidstakeren tydelig underordnet på det sosiale plan. Selv om dette ikke fremkommer uttrykkelig i dommen, synes det som om dette ble vektlagt i den samlede vurderingen av om arbeidstakeren var utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

At det foreligger en ubalanse i maktforhold, vil etter dette være et viktig moment i vurderingen av om det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd.

3.4.3 Direkte trakassering

Noen former for atferd vil objektivt sett klart måtte anses som trakassering. Hvilken type atferd som, sett utenfra, karakteriseres som slik direkte trakassering, er det vanskelig å gi et klart svar på. I Falken-dommen, da den gikk for lagmannsretten, ble det uttalt at mottaker hadde «vært utsatt for et samlet press fra mannlige kolleger som ikke [kunne] karakteriseres som annet enn ren trakassering». Handlingspersonene hadde blant annet gitt trusler om at de ikke kom til å gi seg før hun var fordrevet fra stillingen. Det var blant annet uttalt at hun skulle «få det så kjølilig og utrivelig at det skal ta oss 1/2 år å få deg på Eg».¹¹³

Avgjørelsen illustrerer at slik direkte uhyggelig atferd klart må anses som trakassering. Atferden vil sannsynligvis oppfylle flere av kriteriene for å konstatere trakassering i aml. § 4-3 tredje ledd – særlig kriteriene «krenkende, skremmende, fiendtlige [og] nedverdiggende».

3.4.4 Mottakers reaksjon på atferden

At mottaker gir uttrykk for at en atferd er uønsket, kan ha betydning i vurderingen av atferdens grovhet. En atferd kan for eksempel være innenfor det som objektivt sett bør tåles, men likevel anses som trakassering fordi mottaker gjør handlingspersonen oppmerksom på at atferden oppleves som krenkende og uønsket.¹¹⁴ Dette har gode grunner for seg. Dersom handlingspersonens atferd vedvarer etter at mottaker har gitt uttrykk for at den er uønsket,

¹¹³ LA-1995-35 (Agder).

¹¹⁴ Einarsen og Pedersen (2021) s. 137.

tilsier dette at handlingspersonen har til hensikt å påføre mottakeren et onde. Dette øker også alvorlighetsgraden.

At mottaker gjør handlingspersonen oppmerksom på at en atferd er uønsket, kan også ha betydning for om vurderingen av om det foreligger trakassering eller utilbørlig opptreden kan være helt objektiv. Handlingspersonen vil da gjøres kjent med at vedkommendes atferd oppleves negativt for mottakeren. Ifølge Høyesteretts uttalelser i Rt. 2004 s. 1844 (Nera), kan dette tilsi at den objektive terskelen for hva som er trakassering eller annen utilbørlig opptreden, senkes.

Hva som kreves for at mottaker anses for å ha gitt uttrykk for at en atferd er uønsket, er ikke avklart. Dersom mottakeren uttrykkelig sier ifra, enten til handlingspersonen selv eller til arbeidsgiver, kan det slås fast at vedkommende har gjort handlingspersonen klar over at atferden er uønsket. Et uavklart spørsmål er om avvisningen også kan ta form gjennom mottakers handlinger.

I HR-2020-2476-A (me too) kom Høyesterett til at det var tilstrekkelig at mottaker hadde reist seg og forlatt stedet til tross for at hun var midt i en arbeidsoperasjon, for at handlingspersonen måtte være klar over at atferden var uønsket. Dette tilsier at avvisende kroppsspråk kan innebære at handlingspersonen gjøres klar over at atferden er uønsket. Saken omhandlet brudd forbudet mot seksuell trakassering i likestillingsloven av 2013 § 8.¹¹⁵ Bestemmelsen oppstiller som vilkår at handlingspersonen må bli gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket.¹¹⁶ Et tilsvarende krav gjelder ikke ved brudd på forbudet mot ordinær trakassering. Vurderingen kan likevel belyse hva som skal til for at mottaker må anses for å ha gjort handlingspersonen klar over at atferden er uønsket.

¹¹⁵ Bestemmelsen er videreført i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd, jf. Prop.81 L (2016-2017) s. 319.

¹¹⁶ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 72 og HR-2020-2476-A (avsnitt 61).

4 Avsluttende betraktninger

4.1 Adgangen til å kreve erstatning og oppreisning ved brudd på aml. § 4-3 tredje ledd – betydningen av hvilket regelverk som påberopes

Som nevnt innledningsvis i avhandlingen, har sakene om brudd på aml. § 4-3 tredje ledd som Høyesterett har behandlet, i hovedsak omhandlet spørsmålet om erstatning etter at det er konstatert trakassering.¹¹⁷ Konsekvensen av at det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd, er imidlertid ikke nødvendigvis at mottaker har krav på erstatning. Dette illustreres i Rt. 2004 s. 1844 (Nera), hvor Høyesterett uttalte at:

«Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kapittel II, særlig § 7 og § 12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal «utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og at arbeidet «må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes». Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag.»¹¹⁸

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver var erstatningsansvarlig etter skl. § 2-1. Tilsvarende spørsmål var også oppe for Høyesterett i Rt. 1997 s. 786 (Falken). Førstvoterende viste til at:

«[...] meget av det som foregår av mobbing på arbeidsplasser ikke kan medføre erstatningsansvar, selv om handlingene kan være utiltalende og kritikkverdige.»¹¹⁹

Avgjørelsene illustrerer at arbeidsgiver kan ha feilet i å ivareta kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet, uten å komme i erstatningsansvar.

Arbeidsmiljøloven gir ikke en uttrykkelig hjemmel for erstatning ved brudd på trakasseringsforbudet. En arbeidstaker som er utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd, kan imidlertid kreve erstatning etter andre

¹¹⁷ Se Rt. 1993 s. 616, Rt. 1997 s. 786, Rt. 1997 s. 1506 og Rt. 2004 s. 1844.

¹¹⁸ Rt. 2004 s. 1844 (avsnitt 26).

¹¹⁹ Rt. 1997 s. 786 s. 791.

erstatningsregler – både lovfestede og ulovfestede. Ifølge Einarsen og Pedersen skaper de mange potensielle erstatningsgrunnlagene en «uoversiktlig rettstilstand hvor det kan være vanskelig å orientere seg», som kan gjøre det «vanskelig for den enkelte å ivareta egen rettssikkerhet».¹²⁰ Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd følger videre de ordinære bevisbyrdereglerne, som innebærer at det er den som påstår seg trakassert som må sannsynliggjøre dette i en eventuell retts sak mot arbeidsgiver. Herunder må det også sannsynliggjøres at handlingspersonen har handlet på en slik måte at vedkommende, eller arbeidsgiver, skal bli erstatningsansvarlig. Å oppfylle bevisbyrden har vist seg å være vanskelig.¹²¹

Ved brudd på trakasseringsforbudet, kan arbeidstaker også kreve oppreisningserstatning etter skl. § 3-5. Slik erstatning forutsetter forsett eller grov uaktsomhet hos «[d]en som» har utøvd trakasserende eller utilbørlig atferd. Det innebærer at oppreisning som utgangspunkt må kreves direkte fra handlingspersonen. Arbeidsgiver kan imidlertid også bli oppreisningsansvarlig, dersom vedkommende kan identifiseres med handlingspersonen.¹²² Dette vil for eksempel være tilfellet der handlingspersonen sitter i en ledende stilling.¹²³ Dersom det derimot er en underordnet som utøver trakassering, må som regel erstatningskrav reises direkte mot vedkommende.

Rettspraksis viser imidlertid at det er vanskelig å bevise slik skyld som skl. § 3-5 krever. Ingen av høyesterettsdommene som omhandler brudd på trakasseringsforbudet, har tilkjent mottakeren oppreisning. Da Rt. 1997 s. 786 (Falken) gikk for lagmannsretten, krevde mottaker oppreisning direkte hos handlingspersonene. Retten uttalte at handlingspersonene «må ha hatt evne til å forstå at deres adferd overfor [mottakeren] ville være til skade for hennes psykiske helse», og vurderte handlingene som «klart uaktsomme». Lagmannsretten frifant likevel handlingspersonene for oppreisningskravet, idet uaktsomheten «ikke [ble vurdert] som grov». Falken-dommen illustrerer derfor at adgangen til å kreve oppreisning ved brudd på trakasseringsforbudet, er snever.

¹²⁰ Einarsen og Pedersen (2021) s. 353.

¹²¹ Se for eksempel Rt. 2004 s. 1844, hvor Høyesterett, etter en konkret bevisvurdering, fant at det ikke var grunnlag for å konstatere erstatningsbetingende uaktsomhet hos arbeidsgiver.

¹²² Pedersen (2016) s. 232.

¹²³ Se LG-2017-39271.

Diskrimineringsregelverket har på den annen side klare erstatningshjemler i tilfeller hvor det konstateres brudd på trakasseringsforbudet i ldl. § 13 annet ledd. Det følger av ldl. § 38 første ledd at den som er utsatt for behandling i strid med ldl. § 13 annet ledd, kan kreve oppreisning og erstatning. Utgangspunktet etter diskrimineringsregelverket, er altså at enhver overtredelse av trakasseringsforbudet som primærreaksjon medfører krav på oppreisning og erstatning. Ved brudd på diskrimineringsregelverket, slår også reglene om delt bevisbyrde inn. Det innebærer at det i første omgang er arbeidstaker som har bevisbyrden for at vedkommende er utsatt for diskriminerende trakassering. Dersom det foreligger omstendigheter som gir «grunn til å tro» at slik trakassering har skjedd, flyttes bevisbyrden over på arbeidsgiver, jf. ldl. § 37 første ledd, jf. annet ledd. Tilsvarende regel gjelder ved brudd på aml. § 13-1 annet ledd, jf. aml. § 13-8.

Formuleringen «grunn til å tro» angir et lavere beviskrav enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, som er kravet ved brudd på aml. § 4-3 tredje ledd.¹²⁴ En arbeidstaker som ikke kan knytte en eventuell trakassering opp mot et diskrimineringsgrunnlag, men som like fullt opplever de negative ringvirkningene trakassering kan gi, vil altså ha en mye snevrere adgang til å få tilkjent erstatning og oppreisning, ettersom vedkommende er avskåret fra å kreve erstatning etter det diskrimineringsrettslige regelverket. Det kan fremstå påfallende at en arbeidstaker som trakasseres på grunnlag av diskriminering, nyter et bedre vern enn arbeidstakere som trakasseres i strid med aml. § 4-3 tredje ledd.

Innføring av en objektiv erstatningsregel var et omtvistet spørsmål ved vedtakelsen av aml. § 13-9, som hjemler krav om erstatning og oppreisning ved brudd på aml. § 13-1.

Departementet uttalte at:

«[...] muligheten for at arbeidsgivere kan bli utsatt for uriktige påstander om trakassering med påfølgende objektivt erstatningskrav utgjør [...] ikke tilstrekkelig grunn til å utelate arbeidstakere som er utsatt for forskjellsbehandling i form av trakassering fra å kunne påberope sanksjonsbestemmelsen i § 54 J nr. 1.»¹²⁵

¹²⁴ Prop. 81 L (2016-2017) s. 336.

¹²⁵ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 52. § 54 J nr. 1 er videreført i aml. § 13-9, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 329.

Departementet vektla her å gi arbeidstakeren som utsettes for trakassering i strid med lovens kapittel 13 et sterkt og effektivt vern, over hensynet til arbeidsgiver. Uttalelsen forstås slik at disse hensynene gjør seg gjeldende uavhengig av om det er arbeidsgiver selv eller dennes arbeidstakere som utfører trakasseringen. Arbeidsgiver er altså etter aml. § 13-9 objektivt ansvarlig for trakassering som skjer av og mellom arbeidstakere på arbeidsplassen. Departementets argumentasjon gjør seg etter mitt syn gjeldende i like stor grad ved trakassering i strid med aml. § 4-3 tredje ledd.

Det å få anklager om trakassering og utilbørlig opptreden rettet mot seg, kan være svært stigmatiserende. Hensynet til arbeidsgivers rettsikkerhet taler derfor imot at det oppstilles en regel om objektivt ansvar. I tillegg vil innføring av objektivt erstatningsansvar for arbeidsgiver ved brudd på trakasseringsforbudet, utløse ansvar både der arbeidsgiver selv opptrer trakasserende eller utilbørlig, og der trakassering skjer mellom arbeidstakere. Det kan fremstå urimelig om arbeidsgiver svarer objektivt for arbeidstakernes trakasserende atferd, uten selv å ha utvist skyld.

En innføring av objektivt erstatningsansvar for arbeidsgiver, vil på den annen side kunne gi arbeidstakere et mer effektivt trakasseringsvern. I tillegg vil det gi arbeidsgiver et incentiv til å i større grad forebygge og hindre trakassering på arbeidsplassen. Hjemmel for objektivt erstatningsansvar finnes allerede i beslektede regler i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Hensynet til sammenheng og harmoni i regelverket, taler derfor for at det innføres en tilsvarende regel i aml. § 4-3 tredje ledd.

4.2 Konklusjon og kritikk

Rettskildematerialet som er gjennomgått ovenfor, viser at det er vanskelig å gjøre en presis vurdering av hva som er trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og hva som ikke er det. Jeg har likevel gjort et forsøk på å hente ut hvilke momenter som kan vektlegges i vurderingen. I tvilstilfeller kan det imidlertid synes som om vurderingen avhenger av rettsanvenderens syn på hva som er akseptabel oppførsel, i mangel av konkrete vurderingsmomenter. I andre tilfeller er det «klart» at en atferd er trakassering. I disse sakene konkluderes det med at atferden kvalifiserer til trakassering fordi den bryter med akseptable handlingsmønstre, uten at det nødvendigvis utdypes *hvorfor*. Av hensyn til mottakerens rettsikkerhet kan dette være uheldig, idet resultatet i større grad kan avhenge hvem som pådømmer saken, uten at det forankres i rettslige vurderinger.

Dersom det konstateres at en arbeidstaker er utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 tredje ledd, vil ikke vedkommende automatisk ha krav på erstatning og oppreisning. Dette er en problematisk side ved trakasseringsforbudet, ettersom arbeidstakere ikke gis et reelt erstatnings- og oppreisningsvern.

For ordinær trakassering, er det per dags dato ikke kommet noen høyesterettsavgjørelse som avklarer hvor den nedre grensen trekkes. Det er følgelig behov for ytterligere praksis. Mange saker om trakassering og utilbørlig opptreden kommer seg imidlertid ikke til domstolen i det hele tatt. Dette kan ha flere årsaker. Trolig unnlater noen arbeidstakere å varsle dersom de utsettes for atferd som kan betegnes som trakassering eller utilbørlig opptreden. Noen trakasseringssaker håndteres og løses sannsynligvis på arbeidsplassen. Likevel er det viktig med en økt bevissthet om hva trakassering og utilbørlig opptreden er, slik at antall tilfeller kan reduseres.

Den 1. januar 2024 trer lovendringen som inntar en definisjon av trakassering og seksuell trakassering likelydende ldl. § 13 annet og tredje ledd i kraft. Trakasseringsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven blir da mer detaljert.

På den ene siden kan lovendringen bidra til å gi arbeidstakerne et sterkere vern, ved at det blir klarere for arbeidsgiver hvilke tilfeller som omfattes av trakasseringsbestemmelsen. Kanskje vil dette gjøre det enklere for arbeidsgivere å legge til rette for en arbeidsplass med et godt psykososialt arbeidsmiljø.

På den annen side kan det argumenteres for at en for detaljert lovbestemmelse medfører en innsnevring av hvilken type atferd som rammes. Tilfeller som burde vært omfattet av bestemmelsen, vil kunne falle utenfor, fordi de ikke kan knyttes opp mot et av de opplistede kriteriene. En innvending i denne sammenheng, er imidlertid at bestemmelsen likevel er utformet som en rettslig standard, slik at domstolen fremdeles kan utfylle og utvikle innholdet i den. Dette åpner for at en mer presis grensdragning av hva som er trakassering eller utilbørlig opptreden kan utvikle seg i praksis.

Referanseliste

Lovgivning

Lov 17. mai 1814	Kongeriket Norges grunnlov (Grunnloven – Grl.)
Lov 13. juni 1969 nr. 26	om skadeserstatning (skadeserstatningsloven – skl)
Lov 20. mai 2005 nr. 28	om straff (straffeloven – strl.)
Lov 17. juni 2005 nr. 62	om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)
Lov 16. juni 2017 nr. 50	om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven – diskrol.)
Lov 16. juni 2017 nr. 51	om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven – ldl.)
Lov 16. juni 2017 nr. 67	om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Opphevet lovgivning

Lov 4. februar 1977 nr. 4	om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven – aml.)
Lov 9. juni 1978 nr. 45	om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
Lov 4. mars 1983 nr. 3	om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven – tjml.)
Lov 21. juni 2013 nr. 58	om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
Lov 21. juni 2013 nr. 59	om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
Lov 21. juni 2013 nr. 60	om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)

Endringslover

Lov 16. juni 2023 nr. 37 om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering).

Direktiver

EU-direktiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet

EU-direktiv 89/391/EØF om helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Forarbeider og andre publikasjoner fra det offentlige

Proposisjoner

Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

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

Prop. 81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling- og diskrimineringsloven)

Prop. 63 L (2018–2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten)

Prop. 74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

Prop. 48 LS (2022–2023) Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

LF-2010-97095 (Frostating)

LE-2012-39402 (Eidsivating)

LB-2014-163716 (Borgarting)

LG-2017-39271 (Gulating)

TSENJ-2018-152351 (Senja) (Me too)

LF-2019-16357 (Frostating)

LG-2019-16857 (Gulating)

LH-2019-87696 (Hålogaland) (Me too)

LB-2020-161397 (Borgarting)

LG-2020-176005 (Gulating)

LB-2021-175866 (Borgarting)

LB-2023-52913 (Borgarting)

Nemndspraksis

DIN-2018-146

DIN-2018-203

DIN-2019-273

Litteratur

Eckhoff og Helgesen (2001)

Eckhoff, Torstein og Helgesen, Jan Erik, *Rettskildelære*, 5. utgave, Universitetsforlaget 2001.

Einarsen og Pedersen (2021)

Einarsen, Ståle V. og Pedersen, Harald, *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*, 3. utgave, Gyldendal Norsk Forlag 2021.

- Graver (2008) Graver, Hans Petter, «Vanlig juridisk metode? Om rettsdogmatikken som juridisk sjanger», *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, vol.121, 2008/2 s. 149-178.
- Hellum og Strand (2022) Hellum, Anne og Strand, Vibeke Blaker, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, 1. utgave, Gyldendal Norsk Forlag 2022.
- Johansen og Stueland (2020) Johansen, Atle Sønsteli og Stueland, Einar (red.), *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, 3. utgave, Gyldendal Norsk Forlag AS 2020.
- Nygaard (2004) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2004.
- Pedersen (2016) Jakhelln, Henning; Aune, Helga; Kroken, Nina og Lenth, Claude A. (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*, Pedersen, Harald, § 4-3, s. 217-234, 4. utgave, Fagbokforlaget 2016.
- Skoghøy (2018) Skoghøy, Jens Edvin A., *Rett og rettsanvendelse*, 1. utgave, Universitetsforlaget 2019.
- Tuseth og Winge (2018) Tuseth, Bård Sverre og Winge, Nikolai K., *Masteroppgaven i juss*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2018.

Andre nettbaserte kilder

- Arbeidstilsynet Trakassering. Tilgjengelig fra:
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>
[sist besøkt 26.11.2023]
- Statistisk sentralbyrå Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019.
Tilgjengelig fra:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/427377?ts=17400d03458>
[sist besøkt 12.10.2023]

