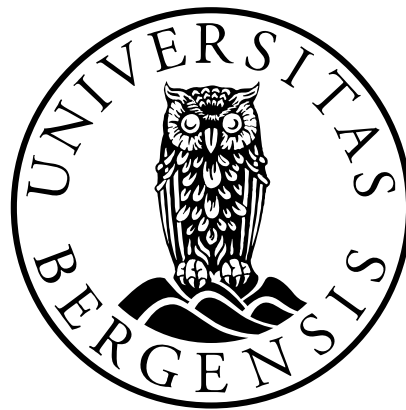


# Trakassering i arbeidslivet

*Hvilke plikter har arbeidsgiver i relasjon til  
arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd?*

Kandidatnummer: 165

Antall ord: 14 989



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2021

# Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b>	<b>4</b>
1.1 Oppgavens tema og problemstilling	4
1.2 Bakgrunn og aktualitet	5
1.3 Presiseringer og avgrensninger	6
1.4 Rettskildebildet og metodespørsmål	7
1.5 Fremstillingen videre	9
<b>2 Rettslige utgangspunkter</b>	<b>10</b>
2.1 Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd	10
2.1.1 Innledende om bestemmelsen	10
2.1.2 Trakasseringsbegrepet	10
2.1.3 Begrepet «annen utilbørlig opptreden»	12
2.1.4 Arbeidstakerbegrepet	13
2.1.5 Arbeidsgiverbegrepet	15
<b>3 Arbeidsgivers plikter</b>	<b>16</b>
3.1 Innledning og bakteppe	16
3.2 Ulike plikter på ulike stadier	16
3.3 Trakassering utenfor arbeidstiden	17
<b>4 Plikt til å forebygge trakassering</b>	<b>19</b>
4.1 Innledende om forebyggingsplikten	19
4.2 Internkontroll – kartlegging og risikovurdering	20
4.3 Andre aktører	23
<b>5 Plikt til å håndtere trakassering</b>	<b>25</b>
5.1 Innledende om undersøkelses- og aktivitetsplikten	25
5.2 Innholdet i arbeidsgivers undersøkelsesplikt	27
5.2.1 Rettslig utgangspunkt	27
5.2.2 Krav om undersøkelser «innen rimelig tid»	27
5.2.3 Krav om at trakasseringsvarselet er «tilstrekkelig undersøkt»	28
5.2.4 Arbeidsgivers bevisvurdering i undersøkelsesfasen	29
5.3 Innholdet i arbeidsgivers aktivitetsplikt	31

5.3.1	Omsorgsplikt for alle involverte arbeidstakere	31
5.3.2	Saksbehandlingen i aktivitetsfasen	33
<b>6</b>	<b>Plikt til å reagere på trakassering</b>	<b>36</b>
6.1	Innledende om reaksjoner på trakassering	36
6.2	Reaksjoner innenfor styringsretten	37
6.2.1	Advarsel for å korrigere atferd	37
6.2.2	Omplassering	38
6.3	Reaksjoner utenfor styringsretten	39
6.3.1	Oppsigelse	39
6.3.2	Avskjed	41
6.4	Arbeidsgivers valg av reaksjon	42
<b>7</b>	<b>Konklusjon og avsluttende refleksjoner</b>	<b>46</b>
7.1	Oppsummering av arbeidsgivers plikter	46
7.2	Konklusjon på oppgavens tese	47
7.3	Rettspolitiske betraktninger	48
<b>8</b>	<b>Kildehenvisning</b>	<b>50</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Like over sommeren 2021 var nyhetsbildet i Bergensavisen preget av den langvarige konflikten mellom en avdelingsleder og ledelsen i NAV Vestland. Avdelingslederen ble avskjediget. Han krevde erstatning og oppreisning for flere tilfeller av trakassering og ulovlig gjengjeldelse etter varsling. Ledelsen i NAV hevdet på sin side at avdelingslederen var en «svært krevende ansatt» og krevde full frifinnelse.<sup>1</sup> I september i år avsa Gulating lagmannsrett dom i saken og NAV ble frifunnet på alle punkter.<sup>2</sup> Dommen er påanket og derfor ikke rettskraftig.

Under rettssaken i lagmannsretten ble det avdekket et dårlig arbeidsmiljø i avdelingen, som var preget av trakassering, et høyt sykefravær og stor mistriivsel på arbeidsplassen. Fylkesdirektør i NAV Vestland, Anne Kverneland Bogsnes, uttalte følgende under ankesaken i Gulating lagmannsrett:

«Jeg visste ikke at jeg hadde trakassert før jeg leste dommen, det var svært overraskende. Jeg har ikke klart å gi de ansatte et godt arbeidsmiljø, og det er kjempevondt.»<sup>3</sup>

De endeløse konfliktene og uenighetene mellom avdelingslederen og ledelsen i NAV Vestland er et eksempel på at trakassering i arbeidslivet ofte er svært problematisk. Dette gjelder både for den som hevder seg trakassert og den som beskyldes for trakassering. I tillegg er det uheldig for arbeidsmiljøet når slike hendelser, konflikter eller tvister oppstår. Uttalelsen fra fylkesdirektøren i NAV illustrerer at det kan være uklart hva som er trakassering, hvilke plikter som påhviler arbeidsgiver i tilknytning til trakassering på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiver skal sørge for et godt arbeidsmiljø.

---

<sup>1</sup> Bergensavisen (2021). *Intenst oppgjør i Nav-ledelsen: - Det er kjempevondt.*

<sup>2</sup> LG-2020-176005.

<sup>3</sup> Bergensavisen (2021). *Intenst oppgjør i Nav-ledelsen: - Det er kjempevondt.*

Temaet for masteroppgaven er trakassering i arbeidslivet. Med trakassering menes «handling, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende», jf. likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.)<sup>4</sup> § 13.

Problemstillingen som undersøkes i fremstillingen er hvilke plikter arbeidsgiver har i relasjon til arbeidstakers vern mot trakassering etter arbeidsmiljøloven (aml.)<sup>5</sup> § 4-3 tredje ledd.

Oppgavens tese er at arbeidsgivers plikter og ansvar er mer omfattende enn ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd isolert sett gir uttrykk for. Dette signaliserer Høyesterett blant annet gjennom avgjørelsen inntatt i HR-2020-2476-A, noe denne fremstillingen vil vise.

## 1.2 Bakgrunn og aktualitet

Trakasseringens vern i arbeidsmiljøloven er høyst dagsaktuelt. Mennesker tilbringer størsteparten av sine (voksne) liv på arbeidsplassen og mange opplever å bli trakassert i sin arbeidshverdag. Trakassering og annen utilbørlig atferd i det norske arbeidslivet er et samfunnsproblem generelt, og arbeidsmiljøproblem spesielt. I psykologien er det forsket mye på hvilken betydning et godt arbeidsmiljø har for arbeidstakers helse, arbeidsmotivasjon og –prestasjoner.<sup>6</sup> Trakassering har negative konsekvenser for den som utsettes for det, men kan også ha negative økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver i form av høyt sykefravær og uførhet. Et konflikthøyt arbeidsmiljø der arbeidsgiver må bruke mye tid og ressurser på konflikthåndtering, vil også kunne hemme bedriftens effektivitet. Det kan også medføre mulig dårlig omtale i media og svekke selskapets omdømme. Godt psykososialt arbeidsmiljø, med fravær av trakassering, er derfor viktig både for den enkelte arbeidstaker, men også for arbeidsgiver. Trygge og motiverte arbeidstakere vil ha bedre forutsetninger for å prestere og delta i arbeidslivet, noe som igjen kommer arbeidsgiver til gode.

På denne bakgrunn har trakassering i arbeidslivet vært på dagsordenen og mye i media de siste årene, blant annet gjennom #metoo-bevegelsen. Historisk var det mindre fokus på å

---

<sup>4</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

<sup>5</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>6</sup> Nielsen & Einarsen (2012) s. 309–332.

beskytte arbeidstakere mot trakassering. I den senere tid har det vært rettet fokus på seksuell trakassering i samfunnet generelt. Gjennom #metoo-bevegelsen ble trakassering også koblet til arbeidslivet spesielt, som en form for atferd arbeidstakere ikke lenger skal akseptere.<sup>7</sup> Samfunnet har vært, og er, modent for endring. Temaet blir dermed stadig mer aktuelt. Det er ikke bare satt fokus på hvordan medarbeidere skal oppføre seg overfor hverandre, men også ledere trekkes frem som sentrale personer med ansvar for å sikre et godt arbeidsmiljø uten trakassering. Det er derfor viktig at arbeidsgivere er oppmerksom på sine plikter etter loven, på samme måte som det er viktig at arbeidstakere har innsikt i trakasseringsvernet.

Arbeidsgivers ansvar for å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø og gjøre tiltak mot trakassering på arbeidsplassen var oppe i Høyesterett senest i fjor, i dommen inntatt i HR-2020-2476-A. Her slår Høyesterett fast at arbeidsgivers ansvar ikke bare strekker seg til det arbeidsgiver og dens egne arbeidstakere gjør, men også til kunder og klienter bedriften samhandler med. Dette var en viktig forutsetning ved revisjonen av arbeidsmiljøloven, hvor den nye loven skulle styrke regelverket omkring det sosiale og psykososiale arbeidsmiljøet.<sup>8</sup> Arbeidsmiljøloven av 2005 gir dermed arbeidstakere et videre vern mot trakassering nå enn tidligere, med den følge at arbeidsgivers ansvarsområde utvides. Dommen viser også at arbeidsgivere som ikke sørger for å ivareta arbeidstakernes vern mot trakassering, kan bli møtt med reaksjoner, som for eksempel erstatningsansvar. Dette bekrefter at oppgavens tema og problemstillingen er viktig, fordi brudd på regelverket kan ha store konsekvenser både for arbeidsgiveren selv og dens arbeidstakere.

### **1.3 Presiseringer og avgrensninger**

Temaet om trakassering i arbeidslivet er regulert flere steder i den norske lovgivningen, men avgrenses i denne oppgaven til kun å omfatte arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd.

Oppgaven retter fokus på den psykososiale delen av arbeidsmiljøet, som trakasseringsvernet er en sentral del av. Det avgrenses derfor mot fysisk arbeidsmiljø.

---

<sup>7</sup> Bråten (2020) s. 23–38.

<sup>8</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 307.

Også arbeidstakere kan ha forpliktelser i forbindelse med trakassering på arbeidsplassen. Utover den grunnleggende plikten til ikke å trakassere, foreligger det blant annet en plikt for arbeidstakere til å medvirke i det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-2 andre ledd bokstav b. Videre er arbeidstakere pålagt ulike handle- og varslingsplikter etter § 2-3 andre ledd bokstav a til d. Her legges det til grunn at det ikke kun er den som trakasseres som har plikt til å varsle, men også andre medarbeidere som oppdager uforsvarlige eller kritikkverdige forhold som kan virke negativt inn på arbeidsmiljøet. Arbeidstakers plikter faller imidlertid utenfor oppgavens problemstilling og vil ikke behandles nærmere.

Dersom trakassering finner sted på arbeidsplassen kan det være aktuelt med reaksjoner overfor arbeidsgivere som ikke oppfyller sine plikter etter loven. Dette kommer som en følge av både samfunnets og regelverkets forventinger til arbeidsgivers ansvar for gjennomføringen av arbeidsmiljølovens regler, jf. aml. kapittel 3 og 4, jf. § 2-1. Reaksjoner mot arbeidsgivere som ikke oppfyller sine plikter etter loven kan virke preventivt ved at arbeidsgiver oppfordres til å jobbe aktivt med å forhindre trakassering. Dersom det ikke har konsekvenser for arbeidsgiver å bryte pliktene, vil arbeidsgivere sannsynligvis ikke bruke tid og ressurser på å forebygge trakassering eller drive reparerende arbeid dersom trakassering skulle oppstå. Det arbeidsrettslige regelverket og rettspraksis viser at det er særlig aktuelt med erstatningsansvar, oppreisningsansvar og/eller straffansvar. En mer utførlig behandling av reaksjoner mot arbeidsgiver faller utenfor oppgavens fremstilling.

Seksuell trakassering er en sentral del av trakasseringstematikken i arbeidslivet. Hovedfokuset i oppgaven vil være trakassering på generelt grunnlag, uavhengig av formen for trakassering. Ettersom seksuell trakassering er særlig dagsaktuelt vil det være relevant og viktig å omtale, uten at hovedfokuset ligger på den seksuelle trakasseringen.

Kollektiv og internasjonal arbeidsrett vil ikke behandles, idet dette faller utenfor oppgaven.

## **1.4 Rettskildebildet og metodespørsmål**

Oppgaven inntar et rettsdogmatisk perspektiv for å analysere gjeldende rett. Alminnelig juridisk metode setter rammeverket for oppgavens fremstilling, men med innslag av rettspolitiske betraktninger avslutningsvis.

Oppgaven tar utgangspunkt i lovteksten inntatt i aml. § 4-3 tredje ledd, som står i fokus for fremstillingen. Det finnes imidlertid tilstøtende lovgivning blant annet i likestillings- og diskrimineringsloven, herunder særlig § 13. Sistnevnte lov gjelder på alle samfunnsområder, i motsetning til arbeidsmiljøloven som gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. aml. § 1-2 første ledd. Ettersom likestillings- og diskrimineringsloven har nær tilknytning til arbeidsmiljøloven, kan enkelte bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven være relevante tolkningsbidrag til forståelsen av aml. § 4-3 tredje ledd.

Rettspraksis vil være en sentral rettskildefaktor for behandlingen og fortolkningen av aml. § 4-3 tredje ledd. Rettsavgjørelsene fra Høyesterett har tyngst rettskildemessig vekt sammenlignet med rettspraksis fra lavere rettsinstanser.<sup>9</sup>

Allerede ved revisjonen av arbeidsrettslovgivningen i 1977 ble psykososiale faktorer i større grad vektlagt og ansett som en sentral del av den arbeidsrettslige vernelovgivningen.<sup>10</sup> Den någjeldende arbeidsmiljøloven av 2005 avløste arbeidsmiljøloven av 1977, hvor § 4-3 tredje ledd viderefører gjeldende rett etter § 12 første ledd.<sup>11</sup> Rettstilstanden er hovedsakelig videreført. Rettskilder knyttet til aml. 1977 § 12 er derfor fremdeles relevante for forståelsen av bestemmelsen i § 4-3 tredje ledd, herunder spesielt forarbeider og rettspraksis.

Arbeidsmiljøloven er i stor grad hensynsbasert og skal ivareta samtlige arbeidstakere som er omfattet av lovens regler.<sup>12</sup> Reelle hensyn er følgelig også en viktig rettskildefaktor ved anvendelsen av regelverket.

Sekundære rettskildefaktorer, som juridisk teori, vil benyttes som bidrag til rettsoppfatningen.<sup>13</sup> Det er omdiskutert hvilken betydning juridisk teori kan tillegges i rettsanvendelsesprosessen. I tilfeller der den juridiske teorien bygger på grundig

---

<sup>9</sup> Eckhoff (2001) s. 155–163.

<sup>10</sup> Ot.prp.nr.3 (1975–76) s. 5 og 47–49.

<sup>11</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 100 og 307.

<sup>12</sup> Fougner m.fl. (2018) s. 30–31.

<sup>13</sup> Boe (2021) s. 495.



argumentasjon og en fast og ensartet rettsoppfatning, synes det imidlertid å være enighet om at juridisk teori kan tillegges vekt i klarleggingen av gjeldende rett, jf. Rt-2011-556.<sup>14</sup>

## 1.5 Fremstillingen videre

Oppgaven er delt inn i 8 kapitler. Strukturen er lagt opp slik at det først gis en systematisk fremstilling av de rettslige utgangspunkter i kapittel 2, herunder en presentasjon av begreper som er sentrale for oppgaven.

For å undersøke hvilke plikter arbeidsgiver har i relasjon til aml. § 4-3 tredje ledd, er det nødvendig å få en viss klarhet i arbeidsgivers generelle plikter etter arbeidsmiljøloven. I kapittel 3 presenteres utgangspunktet for arbeidsgivers plikter etter aml. § 2-1, som danner grunnlaget for den videre fremstillingen i de påfølgende kapitlene.

I kapittel 4 drøftes arbeidsgivers plikter i forbindelse med forebyggende arbeid mot trakassering, herunder om arbeidsgiver kan pålegges en forebyggingsplikt og eventuelt omfanget av denne.

Kapittel 5 omhandler arbeidsgivers plikt til å håndtere trakassering. Her drøftes hvilke krav som stilles med hensyn til undersøkelse av varsler om trakassering og eventuelt omfanget av disse.

I kapittel 6 vurderes omfanget av arbeidsgivers plikter i kjølvannet av trakassering. Det sentrale spørsmålet er om arbeidsgiver har en plikt til å reagere overfor arbeidstakere som har trakassert og eventuelt hvor langt ansvaret strekker seg.

Etter en gjennomgang av gjeldende rett, gis en oppsummering og noen rettspolitiske betraktninger avslutningsvis i kapittel 7.

Lovteksters og øvrige rettskildefaktorerens fulle navn fremgår av kilderegisteret i kapittel 8.

Alle kursiveringer og uthevninger i teksten er foretatt av meg, med mindre noe annet fremgår.

---

<sup>14</sup> Monsen (2012) s. 41–43.

## 2 Rettslige utgangspunkter

### 2.1 Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd

#### 2.1.1 Innledende om bestemmelsen

Reglene om krav til arbeidsmiljøet og vernet mot trakassering er inntatt i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Kapitlet inneholder regler som skal sikre et godt arbeidsmiljø. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder trakasseringsvernet, er omfattet av lovens krav om et godt og «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. § 4-1. Den sentrale bestemmelsen for vernet mot trakassering i arbeidslivet er § 4-3 tredje ledd.

Lovteksten i aml. § 4-3 tredje ledd lyder slik:

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

Ordlyden i lovteksten peker på at arbeidstaker har et vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden, ved at regelen oppstiller et forbud mot å utsette arbeidstakere for denne typen atferd eller handlinger. Dette fremstår som et absolutt forbud, jf. lovformuleringen «skal». Denne forståelsen er i tråd med arbeidsmiljølovens målsetning om å verne arbeidere mot psykiske belastninger, jf. aml. § 1-1 bokstav a. For å ivareta formålet med lovgivningen er det nødvendig å ha regler som blant annet verner mot trakassering.

En forutsetning for at aml. § 4-3 tredje ledd skal komme til anvendelse, er at det dreier seg om «trakassering» eller «annen utilbørlig opptreden». Dette behandles i punkt 2.1.2 og 2.1.3. Videre er det kun «arbeidstaker» som ifølge ordlyden er beskyttet mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dette redegjøres for i punkt 2.1.4.

#### 2.1.2 Trakasseringbegrepet

Arbeidsmiljøloven gir ingen legaldefinisjon av begrepet «trakassering». Dette er et bevisst valg fra lovgivers side, ettersom bestemmelsen inneholder en rettslig standard.<sup>15</sup> En naturlig språklig forståelse av ordlyden «trakassering» tilsier at det er tale om krenkende eller negativ

---

<sup>15</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 99–100.

atferd. Ordlyden favner vidt og kan omfatte mange typer atferd.<sup>16</sup> Eksempler på slik atferd kan være utfrysning, latterliggjøring, krenkende eller sårende kommentarer, plaging eller lignende, og kan skje både direkte og indirekte. Trakassering kan utøves av arbeidsgivere, arbeidstakere eller tredjeparter, herunder arbeidsgivers kunder og klienter. I arbeidsmiljølovens forarbeider slås det fast at alle former for trakassering og utilbørlig opptreden omfattes av forbudet i bestemmelsen.<sup>17</sup> Blant de vanligste formene for trakassering er mobbing og seksuell trakassering. Mobbing innebærer systematiske og gjentatte krenkende handlinger over tid. Begrepene «mobbing» og «trakassering» brukes ofte om hverandre.<sup>18</sup> På denne bakgrunn vil rettspraksis som gjelder mobbing også omfattes av vernet i aml. § 4-3 tredje ledd.

Seksuell trakassering er beskrevet som «uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»<sup>19</sup> Selv om seksuell trakassering er gitt et spesielt vern i ldl. § 13 første ledd, jf. tredje ledd, omfattes denne trakasseringsformen også av det generelle trakasservernet i aml. § 4-3 tredje ledd. Etter ldl. § 13 ligger det både et individuelt og et strukturelt vern i forbudet mot seksuell trakassering. Det individuelle vernet omhandler enkeltindividets vern mot seksuell trakassering. Det strukturelle vernet tar for seg arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Dersom noe skal kunne karakteriseres som seksuell trakassering må det for det første være tale om verbal, ikke-verbal eller fysisk oppmerksomhet som er seksuelt betont.<sup>20</sup> Videre må den seksuelle oppmerksomheten være uønsket, som innebærer at den ikke må være ønsket, gjengjeldt eller velkommen hos mottakeren.<sup>21</sup> Vurderingen beror på en subjektiv oppfatning hos den som utsettes for oppmerksomheten. Bemerkningene må virke «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom». At oppmerksomheten er plagsom anses å være den nedre terskelen for at handlingen skal være omfattet av bestemmelsen og beror på en normativ vurdering.<sup>22</sup> Det

---

<sup>16</sup> NOU 2004:5 s. 96.

<sup>17</sup> Ot.prp.nr.50 (1993–94) s. 230.

<sup>18</sup> Ot.prp.nr.50 (1993–94) s. 230. Dette slås også fast i Rt-1993-616 *Moelven Mjøsbruk*.

<sup>19</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>.

<sup>20</sup> Prop.81 L (2016–2017) s. 320.

<sup>21</sup> Prop.81 L (2016–2017) s. 320.

<sup>22</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) s. 116.

stilles ikke krav om en trakasserende hensikt.<sup>23</sup> Dette innebærer at seksuell oppmerksomhet som er velment også kan være trakasserende dersom virkningen er plagsom eller krenkende for mottaker.

I rettspraksis er det lagt til grunn at det i utgangspunktet stilles krav om gjentatte negative handlinger for at noe skal kunne klassifiseres som trakassering, jf. blant annet Rt-1997-786 *Falken*. Likevel vil også en enkelthandling av tilstrekkelig alvorlig karakter kunne anses som trakassering i lovens forstand.<sup>24</sup>

Trakassering kan være foranlediget av flere ulike forhold, for eksempel konflikter. En konflikt er imidlertid ikke trakassering, men konflikter kan lede til trakassering. Et eksempel på dette er nettopp NAV-saken omtalt innledningsvis. I tillegg er det illustrert i LE-2012-39402, hvor en enkeltepisode mellom to arbeidstakere utviklet seg til at den ene ble utsatt for langvarig trakassering av sin kollega.

Bestemmelsen setter ikke bare et vern mot «trakassering», men også mot «annen utilbørlig opptreden».

### **2.1.3 Begrepet «annen utilbørlig opptreden»**

Vilkåret «annen utilbørlig opptreden» utvider bestemmelsens rekkevidde. Handlinger som ikke omfattes av trakasseringsbegrepet vil derfor likevel kunne falle innenfor bestemmelsen. Heller ikke her er det gitt en legaldefinisjon av hvilken type atferd som omfattes av bestemmelsen. Ordlyden «utilbørlig opptreden» tilsier en atferd som strider mot god moral og oppførsel eller det som er rett og rimelig.<sup>25</sup>

I LA-2009-189015-2 *Julebord* ble en teamleders oppførsel på et julebord ansett å være uforenlig med «allment aksepterte verdinormer» og følgelig å regne som «utilbørlig opptreden» etter aml. § 4-3 tredje ledd. Videre tilsier formuleringen «utilbørlig» at det oppstilles en viss terskel for at noe skal falle innenfor vilkårets anvendelsesområde. Enhver

---

<sup>23</sup> Prop.81 L (2016–2017) s. 179. Dette slås også fast i HR-2020-2476-A.

<sup>24</sup> LG-2019-16857. Se også <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>.

<sup>25</sup> Egeland m.fl. (2020) s. 54.

negativ handling vil derfor ikke automatisk omfattes av lovens forbud, men må være av en viss kvalifisert grad for å kunne karakteriseres som «utilbørlig».

Aml. § 4-3 tredje ledd er formulert generelt og oppstiller en rettslig standard. Det innebærer at de til enhver tid moralske og sosialt aksepterte handlingsnormene i samfunnet skal legges til grunn.<sup>26</sup> Både trakasseringsbegrepet og «annen utilbørlig opptreden» har følgelig en dynamisk karakter som endrer seg i tråd med samfunnsutviklingen. Dette tilsier at det må foretas en objektiv vurdering i hvert enkelt tilfelle av hvorvidt trakassering har skjedd, basert på om den aktuelle handlingen bryter med anerkjente og sosialt aksepterte normer. Siden lovteksten ikke gir noen nærmere veiledning, vil andre rettskilder gi et utstrakt bidrag ved klarleggingen av både trakasseringsbegrepet og «annen utilbørlig atferd».

Aml. § 4-3 tredje ledd skiller ikke mellom «trakassering» og «annen utilbørlig atferd». Bruken av «trakassering» i den videre fremstillingen vil derfor også omfatte «annen utilbørlig opptreden». Det er ikke sentralt for oppgaven å fastslå grensen mellom disse vilkårene, idet arbeidsmiljøloven rammer begge deler likt og arbeidsgivers plikter stiller seg likt uavhengig av om det dreier seg om «trakassering» eller «annen utilbørlig opptreden».

En forutsetning for at aml. § 4-3 tredje skal komme til anvendelse er at den som hevder seg utsatt for trakassering er å regne som «arbeidstaker» i arbeidsmiljølovens forstand.

#### **2.1.4 Arbeidstakerbegrepet**

Begrepet «arbeidstaker» angir kretsen av personer som er vernet.<sup>27</sup> Arbeidstakerbegrepet er legaldefinert i aml. § 1-8 første ledd. Bestemmelsen fastslår at «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», er å anse som arbeidstaker. Lovteksten er vag med hensyn til arbeidstakerbegrepet. Ordlyden tilsier en person som utfører et hvilket som helst arbeid for hvem som helst andre. Formuleringen «enhver» tilsier at bestemmelsen favner vidt.

Arbeidstakerbegrepet er et relativt begrep som må tolkes i lys av de hensyn som begrunner den enkelte lovgivningen.<sup>28</sup> Arbeidstakerbegrepet kan derfor ha ulikt innhold. Likevel har

---

<sup>26</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>.

<sup>27</sup> Fougner (2019) s. 25.

<sup>28</sup> Rt-1968-725 og Rt-2015-475 *Advokatpartner*.

arbeidstakerbegrepet jevnt over samme utforming og betydning i den arbeidsrettslige lovgivningen. Dette er blant annet slått fast i Rt-1986-1322 *Norsk Stålpres*, der forståelsen av ferielovens arbeidstakerbegrep også er relevant for fastleggelsen av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven. En av grunntankene bak arbeidsrettlovgivningen har vært vernehensyn samt å sikre at arbeidere får ivaretatt sine interesser og rettigheter. Dette kommer til uttrykk i formålsparagrafen i aml. § 1-1, hvor viktige faktorer som blant annet fysisk og psykisk helse er sentrale verdier som skal vernes og ivaretas gjennom lovgivningen.

Et sentralt kjennetegn ved arbeidstakerbegrepet er at arbeidstaker er underordnet arbeidsgiver. Det eksisterer et avhengighetsforhold mellom dem, som er av stabil karakter, jf. Rt-1986-1322 *Norsk Stålpres*.<sup>29</sup> Der det eksisterer et slikt avhengighetsforhold og arbeideren har et vernebehov, bør lovgivningen komme til anvendelse. Av denne grunn favner arbeidstakerbegrepet vidt, jf. Rt-2013-354 *Avlaster I* og HR-2016-1366-A *Avlaster II*. Her slås det fast at særlig to momenter er sentrale i vurderingen av om arbeidstakervilkåret er oppfylt. For det første er det et viktig moment om arbeidstaker har personlig arbeidsplikt, og for det andre om det foreligger instruksjons- og styringsrett for arbeidsgiver. I slike tilfeller vil det være behov for å omfattes av vernereglene for å hindre utnyttelse eller brudd på rettigheter. Ved tvil beror avgjørelsen på en konkret helhetsvurdering av hvorvidt en arbeider faller innenfor arbeidstakerbegrepet eller ikke.

Det finnes flere ulike ansettelsesformer, som for eksempel deltids- og midlertidig ansettelse. Skillet mellom ansettelsesformene er imidlertid ikke av sentral betydning for oppgaven. Begrunnelsen er at arbeidstakere i et underordnings-/avhengighetsforhold til arbeidsgiver vil ha det samme behovet for arbeidsrettslig vern mot trakassering, uavhengig av stilling.

I aml. § 1-6 angis nærmere bestemte persongrupper som ikke anses som arbeidstakere i lovens forstand, men som likevel er vernede subjekter etter § 4-3 tredje ledd. Forutsetningen er at de «utfører arbeid i virksomheten som går inn under loven». Innleide og selvstendige oppdragstakere som «utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning», jf. aml. § 2-2 første ledd bokstav a, har også rett til et forsvarlig arbeidsmiljø i samsvar med § 4-3 tredje ledd. Disse vil, i likhet med arbeidstakere etter § 1-8 første ledd, ha et behov for vern mot trakassering og omfattes derfor av vernekretsen.

---

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 73.

Det følger forutsetningsvis av aml. § 4-3 tredje ledd, sammenholdt med § 2-1, at «arbeidsgiver» har ansvaret for å sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering. Det er derfor nødvendig å avklare hvem som regnes som «arbeidsgiver» i lovens forstand.

### **2.1.5 Arbeidsgiverbegrepet**

Arbeidsgiver er legaldefinert i aml. § 1-8 andre ledd som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.» Ordlyden «enhver» tilsier at begrepet favner vidt. Hvem som er arbeidsgiver skal fremgå av arbeidsavtalen, jf. § 14-6 første ledd bokstav a. Definisjonen kan derfor forstås slik at den som har inngått arbeidsavtale med arbeidstaker, regnes som arbeidsgiver i lovens forstand.<sup>30</sup> Hvem som er arbeidsgiver defineres på denne måten ut fra ansettelsesforholdet. Et sentralt kjennetegn er at arbeidsgiver er den sterke avtaleparten. «Arbeidsgiver» blir på denne måten et relasjonsbegrep, hvor den grunnleggende funksjonen bak arbeidsgiverbegrepet er å sikre vern av den andre svakere part i relasjonen.<sup>31</sup>

I de fleste tilfeller er det enkelt å fastslå hvem som er arbeidsgiver. Ved tvil må det foretas en konkret vurdering, som beror på hvem som reelt sett har utøvet arbeidsgiverfunksjoner.<sup>32</sup> Dette er illustrert i Rt-2012-983 *Stena Drilling*, hvor vurderingen av hvorvidt noen er å anse som arbeidsgiver, knytter seg til den bestemte forpliktelsen i hvert konkrete tilfelle.

Ettersom arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven er et funksjonelt begrep, kan pliktene etter loven plasseres hos flere i arbeidsgiverselskapet.<sup>33</sup> I oppgaven skilles det ikke mellom de ulike nyansene i arbeidsgiverbegrepet, idet det ikke vil være nødvendig for oppgaven å identifisere hvem som er arbeidsgiver.

I det følgende forutsettes det at grunnvilkårene for at aml. § 4-3 tredje ledd kommer til anvendelse, er oppfylt.

---

<sup>30</sup> Hotvedt (2016) s. 30.

<sup>31</sup> Hotvedt (2016) s. 37.

<sup>32</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 76.

<sup>33</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 76.

## 3 Arbeidsgivers plikter

### 3.1 Innledning og bakteppe

Arbeidsmiljøloven bygger på en tankegang om at det er i det offentliges interesse å verne arbeidstakere.<sup>34</sup> Vernet sikres blant annet gjennom at arbeidsgivere pålegges plikter. Utgangspunktet for arbeidsgivers plikter følger av aml. § 2-1. Bestemmelsen lyder slik:

«Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.»

Av bestemmelsens ordlyd fremkommer det at ansvaret for at lovens regler overholdes påhviler arbeidsgiver. På denne måten pekes arbeidsgiver ut som pliktsubjekt.<sup>35</sup> Paragraf 2-1 tydeliggjør at arbeidsgiver bærer det overordnede ansvaret og at plikten til å «sørge for» at lovens regler overholdes, ligger hos arbeidsgiver som den sterke avtalepart.<sup>36</sup>

Bestemmelsen legger opp til at arbeidsgivers ansvar utpensles i de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven. Aml. § 4-3 tredje ledd er et eksempel på dette. Neste spørsmålet blir derfor hvilke plikter som påhviler arbeidsgiver etter § 4-3 tredje ledd.

### 3.2 Ulike plikter på ulike stadier

Ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1, er taus med tanke på hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering. Hvilke plikter trakasservernet pålegger arbeidsgiver, må følgelig klarlegges ut fra kontekstuell lovtolkning og ved bruk av øvrige rettskildefaktorer.

Ut over arbeidsgivers grunnleggende plikt til å etterleve forpliktelsene som følger av arbeidsavtalen, er arbeidsgivers plikter i stor grad lovregulerte. Det er slått fast i formålsbestemmelsen i aml. § 1-1 bokstav e at vernearbeid primært skal foregå i bedriftene selv. Dette ansvaret er selvstendig, som innebærer at arbeidsgiver ikke kan vente på at andre

---

<sup>34</sup> Hotvedt (2016) s. 84.

<sup>35</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 88 og 303.

<sup>36</sup> Fougner m.fl. (2018) s. 96–97.



tar ansvar eller kun iverksetter tiltak etter pålegg fra Arbeidstilsynet.<sup>37</sup> Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomhetens plikter etter arbeidsmiljøloven, der deres hovedstrategi er å oppfordre til at «virksomhetene selv ved systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid forebygger brudd på loven».<sup>38</sup> Arbeidsgiver må på eget initiativ etterleve arbeidsmiljølovens regler og jobbe kontinuerlig med vernearbeidet.

Arbeidsgivers plikter kan variere ut fra hvilket stadium arbeidet mot, eller med, trakassering befinner seg på. Hva arbeidsgiver må gjøre i forkant for å forebygge trakassering skiller seg fra hva som kreves dersom arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på og behandler en pågående trakasseringssak. Også i etterkant av en trakasseringssak vil arbeidsgiver kunne ha plikter. Derfor er det hensiktsmessig å skille mellom de ulike stadiene i fremstillingen videre.

En forutsetning for at arbeidsgivers plikter i relasjon til trakasseringsvernet aktiveres, er at trakasseringen har tilknytning til arbeidet.<sup>39</sup> Utgangspunktet er at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker ikke blir trakassert i arbeidstiden eller på arbeidsplassen. Spørsmålet er hvorvidt det også påhviler arbeidsgiver et ansvar i arbeidstakernes fritid.

### **3.3 Trakassering utenfor arbeidstiden**

Det klare utgangspunkt er at arbeidstaker selv råder fritt over egen fritid og at arbeidsgiver ikke pålegges plikter overfor arbeidstakere i vedkommendes fritid. Hvorvidt arbeidsgivers plikter i forbindelse med trakassering også gjelder utenfor arbeidstiden, er behandlet i LA-2009-189015-2 *Julebord*. Saken gjaldt en teamleder i et telefonselskap, som krevde erstatning for usaklig oppsigelse. Teamlederen ble oppsagt som følge av sin oppførsel på firmaets julebord, som fant sted utenom arbeidstid. På julebordet hadde mannen blant annet bestilt drikkevarer på firmaets regning uten tillatelse og kommet med flere ulike seksuelle bemerkninger mot kvinnelige kollegaer. Mannen hadde seksuell omgang med en 18 år gammel ansatt, som var overstadig beruset, samt befølt og kysset en annen 18 år gammel ansatt. I forkant av julebordet hadde arbeidsgiver innstrammet retningslinjene for ledere i bedriften og gitt klare signal om forventninger til personer i disse stillingene.

---

<sup>37</sup> Fanebust (2018) s. 171.

<sup>38</sup> Prop.88 L (2012–2013) s. 104.

<sup>39</sup> LA-2009-189015-2 *Julebord*.

Lagmannsretten uttalte at arbeidstakeren «ikke [kan] høres med at julebordet var et privat selskap, som var uten betydning for arbeidsforholdet.» Det fastlås at «julebord er et jobbrelatert sosialt arrangement, hvor arbeidsgiveren har rett til å stille krav til de ansattes adferd.» Trakasseringssvernet i aml. § 4-3 tredje ledd gjelder derfor også i sosiale sammenkomster i regi av arbeidsplassen. Etersom arbeidslederen hadde opptrådt trakasserende og utvist utilbørlig atferd overfor flere kvinnelige medarbeidere og i strid med de forventningene arbeidsgiver klart hadde uttrykt til arbeidslederen, fant lagmannsrettens flertall (4-1) at oppsigelsen var gyldig.

Ut fra dette kan det virke som om trakassering utenfor arbeidstiden må ha jobbsammenheng for å falle innenfor virkeområdet til aml. § 4-3 tredje ledd. Hvorvidt trakassering utenom arbeidstid omfattes av arbeidsmiljølovens regler må følgelig vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det sentrale vurderingstemaet blir om trakasseringen har tilstrekkelig tilknytning til, eller sammenheng med, arbeidsforholdet. En slik regel har gode grunner for seg ettersom arbeidstakere også i sosiale settinger med kolleger kan ha et vernebehov. For eksempel kan en arbeidstaker frastå fra å avvise en overordnets seksuelle bemerkninger på et jobbarrangement i frykt for represalier, for eksempel i form av endrede arbeidsoppgaver. Dette kan unngås ved at arbeidsgiver pålegges plikter også i forbindelse med arbeidsrelaterte sammenkomster utenom ordinær arbeidstid.

## 4 Plikt til å forebygge trakassering

### 4.1 Innledende om forebyggingsplikten

Aml. § 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1, angir ikke direkte at arbeidsgiver har en plikt til å forebygge trakassering. Kjernen i arbeidsgivers plikter er å sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for fysiske eller psykiske belastninger på arbeidsplassen, herunder et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1. Dette er omtalt som arbeidsgivers omsorgsplikt.<sup>40</sup> Paragraf 4-1 oppstiller den generelle rettslige arbeidsmiljøstandarden, som endres i takt med samfunnsutviklingen.<sup>41</sup> Bestemmelsen gir lite veiledning om hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet, og må følgelig suppleres med andre lovbestemmelser. Et arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig innebærer også en sikring av arbeidstakers trakasseringsvern etter § 4-3 tredje ledd. I aml. § 4-1 andre ledd fremgår en plikt til å forebygge skader og sykdommer, samt å tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at arbeidstaker ikke utsettes for negative fysiske eller psykiske belastninger. Det å utsettes for trakassering medfører normalt en negativ psykisk belastning, som arbeidsgiver har en plikt til å forebygge.

Forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven § 12 presiserer følgende:

«ansvaret for at forholdene legges til rette for et godt arbeidsmiljø – også omfatter at arbeidsgiver søker å avverge negativ oppførsel arbeidstakere imellom».<sup>42</sup>

Forarbeidene gir anvisning på at arbeidsgiver har en avvergingsplikt som både kan forstås slik at arbeidsgiver må gripe inn dersom trakassering foregår, men også at arbeidsgiver skal arbeide forebyggende for å forhindre at trakassering oppstår.

Forebygging er sentralt for arbeidet med arbeidsmiljøet. Hensynene bak forebyggingsplikten er å forhindre trakassering og skape en bevisstgjøring av trakasseringsproblematikken blant både arbeidsgivere og arbeidstakere. Forebyggingsplikten er følgelig av preventiv karakter og forutsetter at arbeidsgiver iverksetter tiltak som kan forhindre at trakassering oppstår. Dersom

---

<sup>40</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 29.

<sup>41</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) s. 97.

<sup>42</sup> Ot.prp.nr.50 (1993–94) s. 66.

arbeidsgiver arbeider forebyggende, reduseres risikoen for trakassering på arbeidsplassen. Forebyggende arbeid og viktigheten av forebyggingsarbeidet er symbolisert gjennom en rekke lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven, herunder §§ 3-1, 3-3, 4-1 andre ledd, 6-1 og 7-1, som stiller krav til arbeidsgiver om forebyggende arbeid for å forhindre at trakassering oppstår. Basert på en kontekstuell og formålsorientert lovtolkning av trakasseringsvernet, kan det ikke være tvilsomt at arbeidsgiver har en forebyggingsplikt.

Dette illustreres også i LA-2009-189015-2 *Julebord*. Lagmannsretten har fastslått at «ved å gi klare retningslinjer om forventet opptreden fra ledere (...) har [arbeidsgiver] vist at selskapet tar sine forpliktelser til å verne ansatte mot seksuell trakassering på alvor». Uttalelsen illustrerer klare forventninger tilknyttet arbeidsgivers handlemåte ved forebygging av trakassering. I denne saken hadde arbeidsgiver på forhånd hatt klare retningslinjer for oppførselen til arbeidstakere i ledende posisjoner. Dette er et sentralt moment i arbeidsgivers forebyggende arbeid. Ved å stille klare krav til arbeidstakerne kan trakassering lettere forebygges og det skaper dessuten forutberegnelighet for arbeidstakerne å ha retningslinjer å forholde seg til.

Spørsmålet er hva forebyggingsplikten innebærer for arbeidsgiver og hvor omfattende den er i relasjon til trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd.

## **4.2 Internkontroll – kartlegging og risikovurdering**

For å kunne tilrettelegge arbeidet best mulig slik at trakassering forebygges, er det viktig at arbeidsgiver har oversikt over arbeidsplassens behov for tilrettelegging og tiltak. I tillegg er det nødvendig med kunnskap om hvilke verktøy som er tilgjengelig for å sikre at trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd blir overholdt. Reglene om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS), såkalt internkontroll, er et virkemiddel i det forebyggende arbeidet.

Dette leder til spørsmålet om arbeidsgiver har en plikt til å foreta internkontroll i relasjon til aml. § 4-3 tredje ledd.

Etter aml. § 3-1 første ledd skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk HMS-arbeid på arbeidsplassen. Ordlyden «skal» viser at det er en absolutt plikt og at arbeidsgiver har ansvaret for gjennomføringen av HMS-arbeidet, jf. aml. § 2-1. HMS-arbeidet skal ikke bare

sikre arbeidstakernes fysiske arbeidsmiljø, som å unngå ulykker eller skader, men også sikre arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, herunder aml. § 4-3 tredje ledd. Formålet med HMS-arbeidet er å «fremme systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet slik at kravene fastsatt i og i medhold av [arbeidsmiljøloven] blir overholdt.»<sup>43</sup> Et vesentlig formål med internkontrollen er å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering.

En tolkning av ordlyden i aml. § 3-1 og hensynene regelen er ment å ivareta, tilsier at arbeidsgiver har en plikt til å gjennomføre internkontroll.

Neste spørsmål er hvor omfattende HMS-arbeid som ligger i internkontrollplikten.

Det nærmere innholdet i HMS-arbeidet følger av internkontrollforskriften.<sup>44</sup> Kjerneinnholdet i internkontrollarbeidet er at det skal foretas en kartlegging av arbeidsmiljøet. Basert på kartleggingen foretas en risikovurdering, som er utgangspunktet for en handlingsplan med konkrete mål, tiltak og rutiner for å forebygge, avdekke og behandle brudd på HMS-retningslinjene, jf. § 3-1 andre ledd.<sup>45</sup>

Arbeidsgivers kartleggingsplikt er svært viktig i det forebyggende arbeidet mot trakassering. Gjennom kartleggingsarbeidet får arbeidsgiver innsikt i hvilke utfordringer arbeidsplassen har i tilknytning til trakassering. På bakgrunn av funnene kan det oppstilles hensiktsmessig tiltak. Arbeidet med kartlegging og handlingsplaner ut fra risikobildet for trakassering på den enkelte arbeidsplassen, er selve kjerneinnholdet i arbeidsgivers internkontrollplikt. Det pålegges arbeidsgiver et ansvar og arbeid med å fange opp faktorer som kan medføre trakassering. I tillegg må arbeidsgiver arbeide systematisk for å eliminere mulighetene for at trakassering kan oppstå. Arbeidsgivers internkontrollplikt er følgelig et svært sentralt verktøy for å sikre arbeidstakeres trakasseringsvern etter aml. § 4-3 tredje ledd.

Det neste som skal drøftes er hvor omfattende denne plikten er, herunder hva arbeidsgiver plikter å gjøre til forskjell fra det arbeidsgiver bør gjøre.

---

<sup>43</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004–2005) s. 91.

<sup>44</sup> Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

<sup>45</sup> Egeland m.fl. (2020) s. 75.

I utgangspunktet stilles det like krav til HMS-/internkontrollarbeidet i alle virksomheter. Arbeidet skal likevel tilpasses den enkelte virksomhetens «art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse», jf. interkontrollforskriften § 5 første ledd. Dette gir arbeidsgiver anledning til å tilpasse rutiner, tiltak og virkemidler etter virksomhetens behov, slik at HMS-arbeidet blir mest mulig hensiktsmessig og effektivt for den enkelte bedriften. Arbeidsgivers plikt til internkontroll avhenger derfor av virksomhetens bransje. For eksempel er servicebransjen trukket fram som arbeidsplasser der seksuell trakassering lettere kan oppstå.<sup>46</sup> I militære yrker som i stor grad bærer preg av autoritet og disiplin, kan det tenkes at terskelen for når kjefting og kontrollerende atferd anses som trakassering ligger høyere enn i andre yrker. Flexibilitet i gjennomføringen av internkontrollen gir arbeidsgiver anledning til å tilpasse arbeidet etter hva som passer virksomheten best. Pliktens omfang varierer følgelig ut fra arbeidsplassens risiko for trakassering. Generelt må det kunne utledes et krav til internkontroll som omfatter rutiner for å oppdage trakassering, også i de tilfeller det ikke varsles om, og som ikke er umiddelbart synlige for arbeidsgiver. Dette kommer forutsetningsvis til uttrykk i mobbesaken i LA-2020-77647.

Presiseringen av at HMS-arbeidet skal skje «systematisk» er en understreking av at internkontrollen skal jobbes med kontinuerlig. Det er ikke tilstrekkelig å foreta én enkelt kartlegging av arbeidsmiljøet og innføre forebyggende tiltak deretter. Arbeidsgiver må kontinuerlig gjennomføre forebyggende arbeid i tråd med de til enhver tid gjeldende behov på arbeidsplassen. Behovet for tiltak og risikoen for trakassering kan variere. For eksempel kan virksomheten gå igjennom endringer eller utskiftninger av arbeidstakere m.m., som kan endre risikobildet tilknyttet trakassering. Reglene tar høyde for dette når det kreves kontinuerlig forebyggende arbeid fra arbeidsgivers side. Dette tilsier en omfattende internkontrollplikt for arbeidsgiver.

Dersom arbeidsgiver ikke foretar jevnlig kartlegging og kontroll, men baserer seg på generelle eller allerede fastlagte tiltak, kan det hende at disse ikke svarer til varierende utfordringer i arbeidsmiljøet. Kartleggingsplikten må derfor kunne tilpasses virksomhetens løpende behov, snarere enn at forhåndsbestemte kontroll- og kartleggingsmetoder implementeres.

---

<sup>46</sup> Egeland m.fl. (2020) s. 72.

Basert på fremstillingen over må det oppstilles som et minimum for at arbeidsgiver oppfyller plikten til internkontroll, at arbeidsgiver gjennomfører en kartlegging av risikoen for trakassering sammen med konkrete avvergende tiltak. Kartleggingsplikten vil gjelde alle arbeidsgivere, men tilpasses virksomhetens behov. Det konkrete arbeidet skal være basert på risikobildet kartleggingen har avdekket. På denne bakgrunn kan arbeidsgivers internkontrollplikt variere. Det kan ikke pålegges alle arbeidsgivere å utarbeide omfattende beskrivelser av handlingsplaner eller rutiner ved trakassering, for at internkontrollplikten skal være overholdt. På noen arbeidsplasser vil det være tilfredsstillende med enkel internkontroll, eksempelvis der det er få ansatte eller virksomheten er stabil uten forandringer. For andre arbeidsplasser med større risiko for trakassering stilles det strengere krav til mer omstendelig internkontroll. Alle arbeidsgivere har imidlertid en plikt til kontinuerlig å kartlegge risikoene for trakassering og vurdere aktuelle tiltak og rutiner for å forebygge, oppdage og behandle brudd på trakassering i den konkrete bedriften, jf. § 3-1, jf. § 2-1. Arbeidsgiver kan ikke lene seg på allerede iverksatte tiltak. Disse må jevnlig vurderes og være tilstrekkelige til å forhindre trakassering. På denne måten er forebyggingsplikten dynamisk og må følge både samfunnsutviklingen og eventuelle endringer på arbeidsplassen. Omfanget av arbeidsgivers plikt til å gjennomføre internkontroll vil dermed måtte vurderes konkret og varierer ut fra den aktuelle arbeidsplassen.

### **4.3 Andre aktører**

Neste spørsmål er om arbeidsgiver plikter å involvere andre aktører i forebyggingsarbeidet.

I samsvar med aml. § 2-1 og internkontrollforskriften § 4 første ledd har arbeidsgiver det overordnede ansvaret for å gjennomføre internkontroll i bedriften. Det følger imidlertid både av forskriften og aml. § 3-1 at internkontrollen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakere og tillitsvalgte. Ved å inkludere disse aktørene i HMS-arbeidet vil arbeidsgiver få et nærmere innblikk i utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og trakassering. Samarbeidet bidrar derfor til en effektiv implementering og behandling av internkontrollen.

Arbeidsgiver har ansvaret for å opprette aktører som bistår arbeidstakerne i forbindelse med internkontroll og saker som angår arbeidsmiljøet, herunder verneombud etter aml. § 6-1, arbeidsmiljøutvalg etter § 7-1 og bedriftshelsetjeneste etter § 3-3. Dette er en viktig del av arbeidsgivers arbeid med internkontroll mot trakassering. På denne måten får arbeidstakerne

anledning til å delta i internkontrollen, som i stor grad påvirker deres arbeidshverdag, i tillegg til at arbeidsgiver får nyttige innspill i forebyggingsarbeidet. Involvering av ansatte og andre aktører har gode grunner for seg. Det er gjerne arbeidstakerne selv som har kunnskap om arbeidsmiljøet. Samarbeidet er følgelig essensielt for at arbeidsgiver skal kunne utføre internkontrollplikten på best mulig måte. Dette tilsier at arbeidsgiver har en plikt til å påse at samarbeidet med arbeidstakere eller arbeidstakerrepresentanter gjennomføres. Dette bekreftes også av forarbeidene.<sup>47</sup>

Det er imidlertid ikke krav om verneombud for arbeidsplasser med mindre enn ti ansatte, jf. aml. § 6-1, eller arbeidsmiljøutvalg for bedrifter med under 50 ansatte, jf. § 7-1. Arbeidsplasser med få ansatte har som regel ikke et arbeidsmiljøutvalg. Enda mindre arbeidsplassene har heller ikke krav på verneombud. Antallet ansatte får følgelig avgjørende betydning for arbeidet med internkontroll og for arbeidsgivers plikter. Arbeidstakere på mindre arbeidsplasser kan være mer utsatt for et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, fordi de mangler viktige virkemidler i form av verneombud eller arbeidsmiljøutvalg. I slike tilfeller vil arbeidsgivere være mer alene i det forebyggende arbeidet mot trakassering. Dette kan tilsi en mer skjerpet forebyggingsplikt for arbeidsgivere ved mindre arbeidsplasser. På den andre siden kan det være lavere risiko for at trakassering oppstår i utgangspunktet, sammenlignet med større virksomheter med flere ansatte. Der det er mange ansatte kan det fremstå mindre transparent hva som skjer mellom enkelte arbeidstakere og følgelig vanskeligere å oppdage trakassering. Behovet for samarbeid med arbeidstakere og arbeidstakerrepresentanter er dermed større i store virksomheter, sammenlignet med små virksomheter der arbeidsgiver enkelt kan kommunisere direkte med de involverte. I store virksomheter blir det gjerne for mye for arbeidsgiver å forholde seg likt til alle arbeidstakerne. Dette er også begrunnelsen for hvorfor det skal være verneombud i bedrifter med flere enn ti ansatte og Arbeidsmiljøutvalg ved over 50 ansatte.

---

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.49 (2005–2006) s. 310–311.



## 5 Plikt til å håndtere trakassering

### 5.1 Innledende om undersøkelses- og aktivitetsplikten

Dersom arbeidsgiver gjøres oppmerksom på trakassering på arbeidsplassen, oppstår en plikt for arbeidsgiver til å gripe inn etter aml. § 2-1. Bestemmelsen pålegger arbeidsgiver ansvar for å påse at reglene i loven overholdes, herunder § 4-3 tredje ledd. Dette innebærer en generell aktivitetsplikt for arbeidsgivere til å håndtere trakassering på arbeidsplassen. Denne generelle plikten utpensles gjennom arbeidsmiljølovens øvrige regler, som stiller krav til arbeidsgivers håndtering i trakasseringssaker.

Det neste som skal drøftes er i hvilke tilfeller arbeidsgivers aktivitets- og undersøkelsesplikt utløses som følge av trakassering.

Arbeidsgivere kan blant annet gjøres kjent med trakassering gjennom varslingssystemet. I slike tilfeller oppstiller aml. kapittel 2 A blant annet regler for hvordan et varsel skal behandles. Arbeidsgiver kan imidlertid bli gjort oppmerksom på trakassering på andre måter enn gjennom varsling, men i slike tilfeller oppstiller ikke arbeidsmiljøloven konkrete krav til håndtering. Det er likevel gode grunner for at varslingsreglene skal gjelde analogisk i disse tilfellene. Hensynet bak varslingsreglene vil gjøre seg gjeldende i trakasseringssaker der det ikke formelt er varslet. Varslingsreglene bør derfor gjelde av hensyn til arbeidstaker og arbeidstakers vern mot trakassering.

Som et utgangspunkt har arbeidsgiver en aktivitetsplikt dersom «det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten», jf. aml. § 2 A-3 første ledd. Ordlyden i bestemmelsen indikerer at et varsel om «kritikkverdige forhold» er tilstrekkelig for at arbeidsgivers aktivitetsplikt utløses. Med «kritikkverdige forhold» menes «forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære (...) uforsvarlig arbeidsmiljø», jf. aml. § 2 A-1 andre ledd bokstav e. Forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold faller i utgangspunktet utenfor definisjonen. Ved trakassering vil varselet i tillegg til å gjelde den trakassertes eget arbeidsforhold, også være et klart brudd både på rettsregler, herunder aml. § 4-3 tredje ledd, samt «skriftlige og etiske retningslinjer eller etiske standarder» med påvirkning på arbeidsmiljøet, jf. § 2 A-1 andre ledd bokstav e. Det er dermed

hevet over tvil at trakassering er «kritikkverdige forhold» i lovens forstand.<sup>48</sup> Ordlyden kan indikere at det må gjelde flere forhold, jf. «kritikkverdige». Forarbeidene slår imidlertid fast at det kan varsles om ett enkelt kritikkverdig forhold.<sup>49</sup> Arbeidsgivers aktivitetsplikt utløses dermed når arbeidsgiver gjøres oppmerksom på trakassering. Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver ikke kan forholde seg passiv når det varsles om trakassering på arbeidsplassen.<sup>50</sup>

Det er imidlertid ikke kun ved varsel eller melding om trakassering at arbeidsgivers aktivitets- og undersøkelsesplikt utløses. Etter plikten til internkontroll kan ikke arbeidsgiver vente med å handle til de blir gjort oppmerksom på trakassering. Arbeidsgiver skal følgelig ha rutiner for å oppdage trakassering og agere også av eget tiltak.<sup>51</sup>

Det oppstilles følgelig som et minstekrav at arbeidsgiver agerer for at aktivitetsplikten skal overholdes. I og med at det kun skal et varsel eller melding om trakassering til for at arbeidsgivers aktivitetsplikt aktiveres, er det en lav terskel for at arbeidsgiver må handle. Den lave terskelen for aktivitetsplikt korresponderer med at § 2 A-2 oppstiller flere alternative måter en arbeidstaker kan varsle på, uten at det stilles formkrav til varselet.<sup>52</sup> Det skal følgelig lite til for at noe regnes som et varsel i lovens forstand og det skal dermed også lite til før arbeidsgiver har en plikt til å gripe inn og håndtere trakassering dersom arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på trakassering.

Neste spørsmål er hva som ligger i arbeidsgivers aktivitetsplikt, herunder omfanget av undersøkelsesplikten mv.

---

<sup>48</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 27–28.

<sup>49</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 34.

<sup>50</sup> Dette bekrefter også forarbeidene, jf. NOU 2018:5 s. 35.

<sup>51</sup> LA-2020-77647.

<sup>52</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 51.

## 5.2 Innholdet i arbeidsgivers undersøkelsesplikt

### 5.2.1 Rettslig utgangspunkt

Sammenlignet med forebyggingsplikten som er konstant, inntreer arbeidsgivers aktivitetsplikt først når arbeidsgiver gjøres kjent med en konkret trakasseringssak. Arbeidsgiver har plikt til å tak i saken, undersøke hva som har skjedd og forsøke å hindre ytterligere trakassering.<sup>53</sup> Aktivitetsplikten kan forstås som en presisering av arbeidsgivers plikt til å sørge for at arbeidstakere ikke utsettes for trakassering, jf. aml. § 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1. Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal sørge for at varselet om trakassering «innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt», jf. aml. § 2 A-3 første ledd. Arbeidsgiver skal starte med å foreta undersøkelser for å kartlegge situasjonen, en såkalt undersøkelsesplikt. Det er sentralt å avklare *når* arbeidsgiver plikter å iverksette undersøkelser og *hva* arbeidsgiver må gjøre for at undersøkelsene tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav.

### 5.2.2 Krav om undersøkelser «innen rimelig tid»

Første spørsmål er hvor lang tid arbeidsgiver har på seg fra et varsel om trakassering blir gitt til undersøkelsene skal foretas.

Ordlyden «innen rimelig tid» tyder på at undersøkelsene ikke kan la vente. Fristens utgangspunkt er tidspunktet for mottak av varselet eller oppdagelsen av trakassering. Det oppstilles ikke et eksplisitt vilkår om umiddelbare undersøkelser, men undersøkelsene kan ikke skje uten unødig opphold. Fristen for behandlingen av varselet er følgelig relativ og vil variere i den konkrete sak. Det må foretas en konkret vurdering ut fra meldingens alvorlighetsgrad, behovet for rask avklaring og tiden det praktisk vil ta å undersøke forholdet.<sup>54</sup> Ettersom det skal foretas en konkret vurdering, kan det tenkes et behov for umiddelbar behandling i de mest alvorlige tilfellene. Det kan for eksempel være en arbeidstaker som daglig utsettes for grov mobbing. Uavhengig av sakens art og alvor, kan det i tråd med forarbeidene argumenteres for at arbeidsgivers undersøkelser ikke lar vente på seg. Dersom arbeidsgiver venter med å starte undersøkelser fordi noe fremstår som «en enkel sak», kan situasjonen eskalere eller den det gjelder føle seg utilstrekkelig ivaretatt og ta saken

---

<sup>53</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) s. 75.

<sup>54</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 52.

opp på et høyere nivå enten i selskapet eller varsle eksternt.<sup>55</sup> Ved å oppstille et krav om at varselet skal undersøkes «innen rimelig tid» gis arbeidsgiver en oppfordring og plikt til å agere raskt. På denne måten kan saken behandles internt av arbeidsgiver selv og unngå at arbeidstakere ikke føler seg ivaretatt eller at situasjonen eskalerer, for eksempel ved at Arbeidstilsynet kobles inn.<sup>56</sup>

Gjennom krav til undersøkelser «innen rimelig tid» sikrer lovgivningen at arbeidsgiver ikke forholder seg passiv og skaper en effektivisering av håndteringsprosessen. Hvor lang tid arbeidsgiver har på seg til å behandle meldinger om trakassering for at det skal være i samsvar med lovens krav, vil variere ut i fra den konkrete saken.<sup>57</sup> Arbeidsgiver pålegges ikke å reagere umiddelbart. Ordlyden i aml. § 2 A-3 og forarbeidene er likevel tydelig på at arbeidsgiver har en plikt til å iverksette undersøkelser raskt. Dette sikrer at formålet bak reglene og hensynet til de involverte arbeidstakerne blir ivaretatt. I de mer krevende sakene vil arbeidsgiver naturligvis bruke mer tid på undersøkelsene. Dette er også nødvendig for å sikre en forsvarlig undersøkelse av saken.

Neste spørsmålet er hva arbeidsgiver må foreta seg for at varselet eller meldingen om trakassering er «tilstrekkelig undersøkt».

### **5.2.3 Krav om at trakasseringvarselet er «tilstrekkelig undersøkt»**

Ordlyden «tilstrekkelig» tilsier at arbeidsgiver må foreta de nødvendige undersøkelser som er egnet til å avdekke om trakassering har funnet sted. Det oppstilles ingen formelle krav for at forholdet er «tilstrekkelig undersøkt». Dette må vurderes konkret i den enkelte sak ut fra det varselet saklig sett gir grunnlag for.<sup>58</sup> Følgelig blir også dette kriteriet en relativ størrelse. Hva som kreves for at arbeidsgiver oppfyller sin aktivitetsplikt varierer følgelig etter det konkrete varselet og trakasseringssituasjonen. I noen tilfeller kan det være behov for omfattende undersøkelser, hvorimot det i andre tilfeller kan være tilstrekkelig å vurdere det slik at ytterligere behandling ikke er nødvendig. Arbeidsgiver gis dermed et visst skjønn til å vurdere

---

<sup>55</sup> Aml. § 2 A-2 andre og tredje ledd.

<sup>56</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 35–36.

<sup>57</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 52.

<sup>58</sup> Prop.74 L (2018–2019) s. 35–36.

hvordan meldinger om trakassering skal undersøkes. Ut fra formålet med bestemmelsen kan det likevel tenkes at flere av momentene i «innen rimelig tid»-vurderingen også er relevante for vurderingen av om trakasseringsvarselet er «tilstrekkelig undersøkt». Dette må særlig gjelde momentene om forholdets art, alvorlighetsgrad og sakens kompleksitet.

Et sentralt formål med undersøkelsesplikten er å avdekke kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, herunder sørge for at trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd ivaretas. Arbeidsgiver har dermed en plikt til å ta i bruk alle nødvendige virkemidler for å kunne konkludere med hvorvidt trakassering har skjedd eller ikke.<sup>59</sup>

Det neste som skal drøftes er det nærmere innholdet i undersøkelsesplikten, herunder hvilket faktum arbeidsgiver skal legge til grunn som bevis i sine undersøkelser.

#### **5.2.4 Arbeidsgivers bevisvurdering i undersøkelsesfasen**

Trakassering vil ofte basere seg på subjektivt opplevde og uønskede situasjoner.<sup>60</sup> Dette skaper utfordringer knyttet til å fastslå hvorvidt trakassering har forekommet, ettersom vurderingen kan være personavhengig. Forarbeidene og rettspraksis slår imidlertid fast at trakassering beror på en objektiv vurdering på det aktuelle tidspunktet for vurderingen.<sup>61</sup> Det legges følgelig opp til en objektiv norm. I Rt-2004-1844 *Nera* hevdet en platearbeider å ha blitt deprimert som følge av trakassering fra sin leder, og at dette hadde gjort ham 100 % arbeidsufør. Høyesterett fant det klart at arbeidstakeren opplevde behandlingen som negativ, men understreket at den enkeltes egen oppfatning av om noe er trakassering, ikke uten videre kan legges til grunn. Arbeidstakeren vant ikke frem med sitt oppreisningserstatningskrav. Dette viser at Høyesterett i utgangspunktet legger til grunn en objektiv norm i vurderingen av om trakassering har funnet sted.

I Rt-2004-1844 *Nera* vurderte imidlertid Høyesterett om arbeidstakerens særegne personlighetstrekk kunne vektlegges. Avgjørelsen illustrerer at det i tilfeller der arbeidsgiver

---

<sup>59</sup> NOU 2018:6 s. 141.

<sup>60</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 134.

<sup>61</sup> NOU 2004:5 s. 179 og Rt-2004-1844 *Nera*. Se mer om definisjonen av «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden» i pkt. 2.1.2 og 2.1.3.

står overfor arbeidstakere som for eksempel er særlig sårbare, kan legges til grunn en lempeligere terskel for å konstatere at trakassering har funnet sted. Høyesterett fant imidlertid at arbeidsgiver i den konkrete saken hadde foretatt en tilstrekkelig vurdering etter at arbeidstakers psykiske tilstand ble kjent. Subjektive opplevelser av trakassering kan følgelig få betydning for arbeidsgivers plikter.

I alle tilfeller har arbeidsgiver en plikt til å undersøke de faktiske forhold og ta stilling til om arbeidstakeren er utsatt for trakassering. Redegjørelsen over viser at handlinger eller atferd som kan anses uønsket og negativ for en person som utsettes for det, likevel ikke er å regne som trakassering fordi atferden er innenfor normal og påregnelig.<sup>62</sup> Er handlingene imidlertid utenfor det som kan aksepteres, vil arbeidsgiver i kraft av aktivitetsplikten ha en plikt til å reagere mot atferden for å sikre trakasseringssvernet i aml. § 4-3 tredje ledd.

Dette leder over til spørsmålet om hvilket faktum arbeidsgiver skal legge til grunn.

Det kan ofte være vanskelig å fremskaffe bevis i trakasseringssaker. Trakasseringen kan for eksempel ha skjedd indirekte og i det skjulte, gjennom utfrysning eller som kommentarer kun de involverte har vært vitne til. Særlig vanskelig er det der to involvertes forklaringer er motstridende. Dette skaper en vanskelig bevisituasjon og utfordringer for arbeidsgiver knyttet til å vite hvilket faktum som skal legges til grunn, herunder å konstatere om trakassering rent faktisk har funnet sted.

Utgangspunktet i norsk rett er at det mest sannsynlige faktum, etter en samlet vurdering av bevisene i saken, skal legges til grunn, jf. HR-2020-2476-A. Av dette kan det utledes at arbeidsgiver har ansvaret for, og en plikt til, å innhente tilstrekkelig med bevis før det konkluderes hvorvidt trakassering har forekommet. Som drøftelsen over viser, bør vurderingen i utgangspunktet være objektiv. Arbeidsgiver skal dermed foreta en objektiv vurdering av bevisene og om trakassering har skjedd. Dette har gode grunner for seg. For det første gir en objektiv vurdering ofte grunnlag for en nøytral fremleggelse av alle sider i trakasseringssaken, fremfor en forutinntatt eller partisk oppfatning av hva som har skjedd, som kan føre til uriktige konklusjoner. For det andre har arbeidsgiver omsorgsplikt overfor alle involverte parter, også arbeidstakeren som beskyldes for å ha trakassert. En påstand om

---

<sup>62</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 134.

trakassering kan være motivert av konflikter, hevn eller subjektive misforståelser. Etter min vurdering bør arbeidsgiver pålegges en objektivitetsplikt i undersøkelsesfasen av en trakasseringssak. Videre bør arbeidsgiver dokumentere bevisvurderingen som er foretatt, slik at arbeidsgiver på et senere tidspunkt kan bevise at det ble foretatt en forsvarlig bevisvurdering i undersøkelsesfasen.

Problemstillingen videre er hvilke aktivitetsplikter arbeidsgiver har ved behandling av trakasseringssaker etter aml. § 4-3 tredje ledd.

## **5.3 Innholdet i arbeidsgivers aktivitetsplikt**

### **5.3.1 Omsorgsplikt for alle involverte arbeidstakere**

Det første spørsmålet som reises er hvordan arbeidsgiver skal ivareta arbeidstakeren som har blitt utsatt for trakassering.

En arbeidstaker som utsettes for trakassering og eventuelt har varslet om dette, kommer ofte i en sårbar posisjon. Arbeidsgivers aktivitetsplikt og omsorgsplikt kan bli særlig aktuell i en varslings situasjon, men også ved behandlingen av en trakasseringssak der varsling ikke har funnet sted. En arbeidstaker som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse, jf. aml. § 2 A-4 første ledd. Etter min vurdering bør dette også gjelde analogisk for enhver arbeidstaker som etter en bevisvurdering i samsvar med punkt 5.2.4, har blitt utsatt for trakassering, fordi de vil ha samme behov for vern som en varsler.

Gjengjeldelse er legaldefinert som «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet», jf. § 2 A-4 andre ledd. Eksempler på handlinger som kan bære preg av gjengjeldelse er trakassering, usaklig forskjellsbehandling, endringer i arbeidssituasjonen eller sanksjoner som avskjed eller ordensstraff, jf. bokstav a til c. Dette er en ikke-uttømmende liste og gjengjeldelse skal forstås vidt.<sup>63</sup> Arbeidsgivers særlige plikt til å ivareta varsleren og arbeidstakeren som er utsatt for trakassering er også presisert i aml § 2 A-3 andre ledd, ved at arbeidsgiver «særlig [skal] påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» og i tilfeller hvor det er

---

<sup>63</sup> Ot.prp.nr.84 (2005–2006) s. 52.

«nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.» Dette viser en skjerpet omsorgsplikt for arbeidsgiver i varslings- og trakasseringssaker.

Etter en kontekstuell tolkning med arbeidsgivers omsorgsplikt i aml. § 4-1, jf. § 2-1, har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakere som varsler om trakassering ikke utsettes for gjengjeldelse og sikre retten til et godt psykososialt miljø. I en trakasseringssak vil arbeidsgiver følgelig ikke kun ha plikt til å undersøke saken, men også sikre at arbeidstaker blir tilstrekkelig ivaretatt. Som en del av omsorgsplikten, pålegges arbeidsgiver en plikt til å etablere rutiner for varsling etter reglene i aml. § 2 A-6 første til femte ledd. Etter min oppfatning innebærer dette en plikt til å ha rutiner for å kunne varsle om trakassering, med en god og etterprøvbart regulering av prosessen for alle involverte. Begrunnelsen for dette er at arbeidsgiver må kunne dokumentere at lovens krav er tilfredsstillt.

Spørsmålet blir dernest om arbeidsgiver også har plikter overfor den omvarslede ved håndtering av et trakasseringsvarsel.

Som fremstillingen over viser, må arbeidsgiver utøve aktivitetsplikten og omsorgsplikten i samhandling med hverandre. Når arbeidsgiver foretar undersøkelser i tråd med aktivitetsplikten som oppstilles i regelverket, må arbeidsgiver samtidig være oppmerksom på sin omsorgsplikt overfor de involverte arbeidstakerne. Det fremgår klart av ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd at arbeidstakere er vernede subjekter. Arbeidsgiver har dermed en plikt til å sørge for at samtlige av egne arbeidstakere ikke utsettes for trakassering, jf. § 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1. Dette innebærer at også arbeidstakere som trakasseres har rett til et forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. § 4-1. Forarbeidene slår også fast at arbeidsgiver ved behandlingen av varslings saker har en omsorgsplikt overfor både varsleren og den omvarslede.<sup>64</sup> Arbeidsgiver kan derfor ikke bare verne den som hevder seg utsatt for trakassering, men har også en omsorgsplikt overfor arbeidstakeren som er anklaget for trakassering. Det kan være utfordrende for arbeidsgiver å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter i en trakasseringssak. Arbeidstakeren som er utsatt for trakassering har rett på et godt psykososialt arbeidsmiljø og at trakasseringssaken tas på alvor, samtidig som det ikke vil rettferdiggjøre enhver reaksjon mot den som blir beskyldt. Interessene til arbeidstakerne kan være motstridende, og kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for begge parter samtidig.

---

<sup>64</sup> NOU 2018:6 s. 162.



Dette leder til spørsmålet om hvordan arbeidsgiver må gå frem for å oppfylle sin aktivitetsplikt, herunder omsorgsplikt, ved håndteringen av en trakasseringssak.

For å lykkes med dette er det viktig at arbeidsgiver opptrer i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser og foretar en forsvarlig og rettferdig saksbehandling.<sup>65</sup> Dette kan være utfordrende fordi loven legger opp til stor fleksibilitet og frihet for arbeidsgiver, uten konkrete saksbehandlingsregler å forholde seg til. Det er likevel noen grunnleggende saksbehandlingsregler som kan gi veiledning for hvordan arbeidsgiver bør gå frem ved behandlingen av en trakasseringssak.<sup>66</sup>

Det neste som skal drøftes er hvilke saksbehandlingsregler arbeidsgiver skal forholde seg til ved håndteringen av trakasseringssaker i aktivitetsfasen.

### **5.3.2 Saksbehandlingen i aktivitetsfasen**

Som i undersøkelsesfasen, er det viktig at den som behandler trakasseringssaken er habil, både med tanke på selve saken og de involverte partene. Etter forvaltningsloven (fvl.)<sup>67</sup> § 6 er en person som selv er part i saken, eller i en slik relasjon eller posisjon som følger av bokstav b til e, inhabil. Dette gjelder også der «særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet», jf. andre ledd. Forvaltningsloven gjelder for offentlige virksomheter. En privat arbeidsgiver vil ikke være underlagt forvaltningslovens habilitetsregler. Dersom en inhabil arbeidsgiver behandler en trakasseringssak vil det imidlertid kunne medføre spørsmål om saksbehandlingen har vært tilstrekkelig forsvarlig og om både aktivitets- og omsorgspliktene er ivarettatt. Etter min vurdering har habilitetsreglene i forvaltningsloven derfor overføringsverdi til den praktiske håndteringen av trakasseringssaker. Ved manglende objektivitet og urettferdig håndtering, kan saken bli meldt til Arbeidstilsynet, og undergrave hensynet bak reglene i arbeidsmiljøloven om å behandle sakene internt på lavest mulig nivå. En arbeidsgiver som behandler en trakasseringssak bør derfor være objektiv og nøytral for å sikre rettferdig og forsvarlig saksbehandling, til tross for at det ikke kan oppstilles noen klar plikt til dette. Dette innebærer blant annet at en

---

<sup>65</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 156.

<sup>66</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 156–157.

<sup>67</sup> Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker.

arbeidsgiver som selv er anklaget for trakassering, ikke bør håndtere trakasseringssaker som angår arbeidsgiveren selv. Dette vil være i strid med objektivitetsprinsippet, ettersom arbeidsgiver selv vil ha en personlig interesse i saken. Etter min vurdering bør følgelig den som behandler trakasseringssaken være habil slik at saksbehandlingen blir tillitsvekkende og faktum klarlagt på en mest mulig objektiv måte.

Et av de viktigste saksbehandlingsprinsippene er kontradiksjon. Det kontradiktoriske prinsipp går ut på at partene skal gis anledning til å uttale seg i saker som angår dem og imøtegå anklager som rettes mot dem.<sup>68</sup> I tvisteloven (tvL)<sup>69</sup> § 11-1 tredje ledd fremgår det at domstolen kun kan basere sine rettsavgjørelser på faktum som begge parter har hatt anledning til å uttale seg om. Et slikt krav om kontradiksjon finnes ikke i arbeidsmiljøloven, men bør gjelde like fullt i arbeidsforhold. Håndteringen av en trakasseringssak kan fremstå utilstrekkelig dersom den anklagede parten ikke får uttalt seg i sakens anledning. En sak har to sider, ofte med ulike oppfatninger. For å få saken tilstrekkelig opplyst slik at arbeidsgiver kan bygge sin konklusjon på et grundig, fullstendig og veloverveid grunnlag, bør arbeidsgiver etter min mening sørge for en kontradiktorisk prosess i behandlingen av en trakasseringssak. Dette er også viktig for å sørge for at partene føler seg hørt og rettfærdig behandlet. Kontradiksjon fremstår dermed som en viktig garanti for arbeidstakernes rettsikkerhet i trakasseringssaker, som arbeidsgiver bør sikre.

Videre kan det være viktig å sørge for god dokumentasjon i saksbehandlingen. Arbeidsgiver bør dokumentere alle skritt foretatt i saksbehandlingen. Dokumentasjonen kan bestå av møtereferater, e-poster, notater og annet skriftlig materiale.<sup>70</sup> Ved å dokumentere aktiviteten som er foretatt i en trakasseringssak, blir det tydelig hvilket grunnlag konklusjonen er bygget på. Dokumentasjonen kan bidra til å klarlegge en forsvarlig håndtering av trakasseringssaken. På denne måten kan også arbeidsgiver vise til hvilke undersøkelser som er gjort og om pliktene etter arbeidsmiljøloven er overholdt.

I forbindelse med saksgangen kan det være formålstjenlig at arbeidsgiver holder de involverte partene informert om stegene som foretas og fremgangen i saken. Dette kan ikke sies å være

---

<sup>68</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 167.

<sup>69</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile saker.

<sup>70</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 163.

en plikt for forsvarlig saksbehandling, men vil gjøre prosessen transparent, ryddig og forutsigbar for de involverte. Dette vil likevel bero på en konkret vurdering ut fra hvorvidt orientering vil være hensiktsmessig for arbeidsmiljøet og de involverte partene.

Basert på drøftelsen over, må det kunne stilles flere krav til arbeidsgivers fremgangsmåte og saksbehandling i trakasseringssaker for at plikten til å gjennomføre en forsvarlig og rettferdig saksbehandling overholdes og at vernet mot trakassering ivaretas.

Etter at arbeidsgiver har undersøkt faktum og konkludert i saken, samt oppfylt sin omsorgsplikt og de overnevnte saksbehandlingsskritt, er neste problemstilling hvilke plikter arbeidsgiver har til å reagere i kjølvannet av trakassering.

## 6 Plikt til å reagere på trakassering

### 6.1 Innledende om reaksjoner på trakassering

Dersom det konkluderes med at trakassering har forekommet, har arbeidsgiver plikt til å gripe inn for å forhindre ytterligere trakassering, jf. aml. § 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1. Situasjonen som har medført trakassering må rettes opp slik at arbeidstaker igjen får et fullt forsvarlig arbeidsmiljø uten trakassering, jf. § 4-3 tredje ledd, jf. § 4-1.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke direkte hva arbeidsgiver plikter å gjøre i etterkant av trakassering. Svaret må søkes løst på grunnlag av arbeidsgivers muligheter i arbeidsforholdet, både innenfor og utenfor styringsretten. Det første spørsmålet er om det foreligger noen mulige tiltak arbeidsgiver kan iverksette for å reagere på trakassering på arbeidsplassen.

Utgangspunktet i norsk arbeidsliv er at arbeidsgiver har styringsrett. Arbeidsgivers styringsrett er ikke lovfestet, men følger av ulovfestet rett manifestert gjennom langvarig rettspraksis. I Rt-2000-1602 *Nøkk* uttaler Høyesterett at «[arbeidsgiver] har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.»<sup>71</sup> Dette innebærer at arbeidsgiver ensidig kan treffe beslutninger med virkning for den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten foreta endringer og korrigeringer i arbeidsforholdet, innenfor de begrensninger som oppstilles i lovregler, arbeidsavtalen, tariffavtaler eller allmenne saklighetsnormer, jf. Rt-2001-418 *Kårstø*. Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler og endringsadgangen som følger av den enkelte arbeidsavtalen kan følgelig sette skranker for arbeidsgivers adgang til å håndheve reaksjoner mot arbeidstakeren som har trakassert. En betingelse for bruken av styringsretten er videre at den er saklig begrunnet og bygger på et forsvarlig faktisk grunnlag.<sup>72</sup>

Trakassering er et brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt og forpliktelser etter arbeidsavtalen, og kan gi grunnlag for reaksjoner og personalmessige konsekvenser fra arbeidsgiver. Det kan dermed argumenteres for at arbeidsgiver har anledning til å reagere overfor arbeidstakere som trakasserer.

---

<sup>71</sup> Rt-2000-1602 *Nøkk* s. 1608.

<sup>72</sup> Rt-2001-418 *Kårstø*, Rt-2011-841 *Osloskolen* og HR-2016-2286-A *Rygge*.

Dette leder over til spørsmålet om *hvordan* arbeidsgiver skal eller bør håndtere arbeidstakere som har trakassert. I det følgende vil det vurderes ulike reaksjoner både innenfor og utenfor styringsretten.

## 6.2 Reaksjoner innenfor styringsretten

### 6.2.1 Advarsel for å korrigere atferd

Bruken av advarsler er ikke hjemlet i arbeidsmiljøloven, men er svært utbredt i det virkelige arbeidsliv.<sup>73</sup> Advarsler signaliserer at arbeidstakers oppførsel er uønsket eller i strid med arbeidsplassens interne reglement. Arbeidstaker gis en oppfordring til å endre atferd og mottar gjerne et varsel om konsekvensene ved manglende endring, for eksempel at ytterligere trakassering kan medføre strengere reaksjoner i fremtiden.<sup>74</sup> En advarsel kan følgelig være en hensiktsmessig reaksjon for arbeidsgiver overfor arbeidstakere som trakasserer, for å understreke at trakassering er i strid med forventet atferd og stille krav om at trakasseringen opphører. Advarsler har ingen ytterligere konsekvenser og medfører ingen form for endring i arbeidsforholdet.

En advarsel kan gis både muntlig og skriftlig, men bør av bevis hensyn gis skriftlig.<sup>75</sup> Ved å gi en tydelig og etterprøvable advarsel viser arbeidsgiver at arbeidstaker har fått anledning til å innrette seg i tråd med arbeidsgivers forventninger.

Advarsler brukes særlig ved mindre forseelser.<sup>76</sup> Hvis oppførselen ikke endres, kan andre reaksjoner bli aktuelle. Rettspraksis viser for eksempel at bruken av advarsel er et relevant moment i saklighetsvurderingen ved strengere reaksjoner, jf. blant annet Rt-2001-1362 *Adjunkt*. Der trakasseringen er *for* alvorlig til at advarsel anses som tilstrekkelig reaksjon, kan andre, mer inngripende reaksjoner anvendes for å signalisere alvorlet i oppførselen overfor den som har trakassert og den trakasserte. Det er følgelig ikke et krav om advarsel før arbeidsgiver reagerer med sterkere tiltak mot trakassøren.

---

<sup>73</sup> HR-2018-492-U.

<sup>74</sup> Rt-2001-1362 *Adjunkt*.

<sup>75</sup> Rt-2001-1362 *Adjunkt*.

<sup>76</sup> Einarsen & Pedersen (2021) s. 182.

## 6.2.2 Omplassering

En annen måte å reagere overfor arbeidstakere som har trakassert, er omplassering. Dette innebærer å flytte arbeidstaker til en annen avdeling, et annet team eller arbeidssted. Trakassering kan gjøre det vanskelig for de involverte å samarbeide eller omgås hverandre i arbeidshverdagen. En omplassering kan i slike tilfeller være hensiktsmessig og tilfredsstillende kravet om saklig begrunnelse. Omplassering kan skje innenfor styringsretten, men må vurderes konkret ut fra arbeidstakerens arbeidsavtale, stilling og egenskaper, samt virksomhetens størrelse og organisering.<sup>77</sup> I Rt-2011-841 *Osloskolen* vurderte Høyesterett hvorvidt arbeidsgiver hadde anledning til å omplassere en undervisningsinspektør til en tilsvarende stilling et annet sted i kommunen grunnet samarbeidsproblemer. Dette ville medføre betydelig lengre reisevei for arbeidstakeren. Høyesterett fant omplasseringen saklig og i tråd med arbeidsgivers styringsrett samt innenfor endringsadgangen i arbeidsavtalen. Av dommen kan det utledes at omplassering må være i samsvar med både arbeidsavtalen og saklighetskravet. Avgjørelsen gjaldt ikke trakassering, men kan likevel ha overføringsverdi til trakasseringstilfellene. Dersom en arbeidstaker har trakassert kollegaer på arbeidsplassen og dette har ført til samarbeidsvansker, tilsier hensynet både til den som har blitt trakassert og virksomhetens produktivitet at det vil være saklig grunn for å omplassere arbeidstakeren som har trakassert. Det kreves likevel at omplassering er mulig innenfor arbeidsgiverselskapet og den enkeltes arbeidskontrakt, som dermed setter skranker for arbeidsgivers mulighet til å utøve styringsretten ved omplassering.

Ved omplassering må arbeidsgiver sikre at omplasseringen ikke i realiteten innebærer en oppsigelse. I slike tilfeller vil arbeidstaker ha vern i stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven og være utenfor arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver må i slike tilfeller gå veien om endringsoppsigelse. Dette innebærer at arbeidsforholdet ikke opphører, men fortsetter med andre betingelser.<sup>78</sup> Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om endringsoppsigelse, og reglene om vanlig oppsigelse kommer til anvendelse i slike tilfeller.<sup>79</sup>

Dersom advarsel eller omplassering av arbeidstakeren som har trakassert er utilstrekkelig, kan det bli aktuelt med strengere reaksjoner utenfor arbeidsgivers styringsrett. En mer drastisk

---

<sup>77</sup> Skjønberg m.fl. (2017) s. 462.

<sup>78</sup> Storeng m.fl. (2020) s. 488.

<sup>79</sup> Rt-2009-1465.

reaksjon mot den trakasserende arbeidstaker er å gå til opphør av arbeidsforholdet, i form av oppsigelse eller avskjed. Arbeidstaker har et sterkt stillingsvern etter arbeidsmiljølovens kapittel 15, som stiller strenge materielle og prosessuelle krav i forbindelse med opphør av arbeidsforhold.

Det neste som skal drøftes er hvorvidt arbeidsgiver har plikt til å si opp eller avskjedige en arbeidstaker som har trakassert en annen arbeidstaker.

## 6.3 Reaksjoner utenfor styringsretten

### 6.3.1 Oppsigelse

Det følger av aml. § 15-7 første ledd at arbeidstaker «ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.» Oppsigelse som følge av «arbeidstakers forhold» peker på at oppsigelsen kan føres tilbake til arbeidstakers egen oppførsel.<sup>80</sup> En arbeidstaker som har trakassert en annen kollega, er klart et forhold som skyldes arbeidstakeren selv.

Ordlyden «saklig begrunnet» tilsier at det stilles et saklighetskrav til oppsigelsen. Oppsigelsesgrunnlaget må derfor bygge på riktige faktiske forhold og ikke på utenforliggende hensyn. Saklighetskravet er en rettslig standard som endres i takt med samfunnsutviklingen.<sup>81</sup> Hvorvidt oppsigelsen er saklig må vurderes konkret i det enkelte tilfellet, hvor det «etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.»<sup>82</sup> På bakgrunn av arbeidstakers sterke stillingsvern i arbeidsmiljøloven og saklighetskravet, oppstilles en høy terskel for at arbeidsgiver kan gå til oppsigelse av arbeidstaker.<sup>83</sup>

Spørsmålet er om oppsigelse kan begrunnes i at arbeidstaker har trakassert.

---

<sup>80</sup> Storeng m.fl. (2020) s. 521.

<sup>81</sup> Rt-1984-1058 *Veslemøy Haslund*.

<sup>82</sup> Rt-2009-685 *Webredaktør* avsn. 52.

<sup>83</sup> Rt-2009-685 *Webredaktør* og Rt-2011-1674.

Arbeidstaker har lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, jf. sikker ulovfestet rett.<sup>84</sup> Lojalitetsplikten innebærer blant annet at arbeidstaker skal opptre slik at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen ikke ødelegges eller skades.<sup>85</sup> En arbeidstaker som opptrer i strid med trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd, kan anses for å ha brutt lojalitetsplikten og misligholdt sin arbeidsavtale. Overtredelse av lojalitetsplikten som følge av at arbeidstaker skader arbeidsmiljøet eller opptrer utilbørlig overfor medarbeidere, kan etter omstendighetene gi saklig grunn til oppsigelse.<sup>86</sup> Dette ble behandlet i LG-2005-122048. Her ble en arbeidstaker oppsagt for å ha seksuelt trakassert en kollega, blant annet ved å føre kollegaens hånd på eget kjønnsorgan. Spesifikt gjaldt saken beviskrav, hvor flertallet og et mindretall la til grunn ulik forståelse av beviskravet. Flertallet og mindretallet var imidlertid enige om at trakassering i utgangspunktet er saklig grunn til oppsigelse. Dette har gode grunner for seg hensyntatt arbeidstakeren som er utsatt for trakassering.

Dette illustreres også i LA-2009-189015-2 *Julebord*, hvor oppsigelse av arbeidstaker ble funnet gyldig som følge av trakassering. Lagmannsretten understreker viktigheten av at arbeidsgiver håndhever arbeidstakeres overtredelse av arbeidsgiverselskapets retningslinjer mot trakassering. Dommene illustrerer en mulighet for oppsigelse som reaksjon mot arbeidstakere som trakasserer.

Før arbeidsgiver går til oppsigelse av en arbeidstaker, stilles det krav om drøftelsesmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, med tillitsvalgte til stede, jf. aml. § 15-1. Bestemmelsen legger opp til at arbeidsgiver ikke på forhånd kan ha avgjort at arbeidstaker skal sies opp, men må foreta en vurdering etter drøftelse med arbeidstakeren. Drøftelsesmøtet skal avholdes «så langt det er praktisk mulig». Bestemmelsen skal tolkes strengt og det skal mye til for å unngå kravet om drøftelsesmøte.<sup>87</sup> Dette er i samsvar med arbeidstakers sterke stillingsvern og sikrer at arbeidsgiver baserer sin avgjørelse på et riktig faktisk grunnlag.

Viktigheten av drøftelsesmøter er fremhevet i LG-2006-95785. Saken gjaldt en annonsekonsulent i en avis som ble anklaget for trakassering og sagt opp av sin arbeidsgiver.

---

<sup>84</sup> Rt-1990-607 *Viking-Askim*, Rt-1996-1401 *Autronica* og Rt-2001-1589.

<sup>85</sup> Ot.prp.nr.84 (2004–2005) s. 15 og Storeng m.fl. (2020) s. 552.

<sup>86</sup> Rt-2011-1011 og Rt-2011-841 *Osloskolen*.

<sup>87</sup> Ot.prp.nr.50 (1993–94) s. 236.



Lagmannsretten kom til at det ikke var bevist at arbeidstakeren hadde trakassert. Oppsigelsen bygget dermed på et uriktig faktisk grunnlag og ble kjent ugyldig. Arbeidsgiver hadde ikke avholdt drøftelsesmøte med arbeidstakeren anklaget for trakassering og saksbehandlingen var preget av vesentlige mangler. Dommen viser viktigheten av at arbeidsgiver foretar en riktig saksbehandling, særlig ved at drøftelsesplikten overholdes og at kontradiksjon sikres. Omvarslede må gis anledning til å forklare seg om anklagene mot seg, ellers kan arbeidsgivers håndtering av trakasseringssaken fremstå som mangelfull. Dette gjelder særlig fordi en oppsigelse basert på anklager om trakassering vil være svært tyngende for arbeidstakeren som anklages.

Ut fra lagmannsrettspraksisen over er det tydelig at trakassering kan være saklig grunn til oppsigelse av arbeidstaker. Fastslåelse av at trakassering har skjedd, er imidlertid ikke alene tilstrekkelig. Det kreves et visst alvor og må foretas en saklighets- og rimelighetsvurdering i hvert enkelt tilfelle der alle faktiske forhold vektlegges.<sup>88</sup> Gjennom plikten til å vurdere saken individuelt etter et drøftelsesmøte, ivaretas arbeidstakerens stillingsvern, samtidig som drøftelsesplikten begrenser mulighetene for en usaklig oppsigelse.

### **6.3.2 Avskjed**

Den mest inngripende reaksjonen på bakgrunn av trakassering er avskjed. Etter aml. § 15-14 første ledd kan arbeidsgiver avskjedige en arbeidstaker som har «gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold i arbeidsavtalen.» Ordlyden «grovt pliktbrudd» og «vesentlig mislighold» tilsier at arbeidstaker har misligholdt sine plikter på en graverende måte. I grove trakasseringssaker kan arbeidsgiver ha behov for at arbeidsforholdet med arbeidstakeren umiddelbart opphører.<sup>89</sup> Avskjed er normalt en alvorlig reaksjon mot arbeidstakeren som avskjediges. Det er følgelig en høy terskel for å kunne heve arbeidskontrakten og oppløse arbeidsforholdet gjennom avskjed.

Hvorvidt det foreligger et «grovt pliktbrudd» eller misligholdet på arbeidstakers side er «vesentlig», beror på en bred og skjønnsmessig helhetsvurdering av misligholdets art og grad av alvorlighet, samt øvrige omstendigheter rundt forholdet, jf. Rt-2005-518 *Pornonedlasting*.

---

<sup>88</sup> LA-2009-189015-2 *Julebord*.

<sup>89</sup> Storeng m.fl. (2020) s. 523.

Det må foretas en vurdering av om oppførselen er av en slik karakter at den kan gi grunnlag for avskjed, basert på oppførselens alvorlighetsgrad og om det foreligger gjentakelse til tross for tidligere advarsler. Dette var tilfellet i Rt-2002-273 *Professor*, der en arbeidstaker fortsatte å trakassere både kolleger og studenter til tross for arbeidsgivers gjentatte irettesettelser. Høyesterett anså arbeidstakers gjentakende oppførsel overfor kollegaene som forsømmelse av tjenesteplikten og fant avskjeden rettmessig.

Ettersom avskjed er en særlig inngripende reaksjon, stilles det strenge krav til hvorvidt arbeidsgiver kan avskjedige arbeidstakere som trakasserer. Avskjeden må, sett hen til en helhetsvurdering, være både rimelig og forholdsmessig.<sup>90</sup> Sentrale momenter i vurderingen er misligholdets art og alvor samt hensynet til begge parter.<sup>91</sup> Ettersom avskjed er en strengere reaksjon enn oppsigelse, vil kun de mest alvorlige tilfellene av trakassering danne grunnlag for avskjed fremfor andre reaksjoner. Dette er vist i Rt-2002-273 *Professor*, hvor lempeligere tiltak i form av advarsler og lignende ikke medførte at professoren endret sin atferd. Dette gjorde arbeidstakers oppførsel ytterligere grovere.

Reglene om drøftelsesmøte etter aml. § 15-1 gjelder også ved avskjed, jf. § 15-14 andre ledd. Dette innebærer at selv ved et umiddelbart behov for at arbeidstakeren slutter i stillingen, har arbeidsgiver en plikt til ikke å beslutte avskjed uten å vurdere dette med arbeidstaker, og eventuelt tillitsvalgte, først. Dette understreker arbeidstakers sterke stillingsvern, ved at selv graverende forhold ikke gir arbeidsgiver umiddelbar adgang til å avslutte arbeidsforholdet.

Som fremstillingen i pkt. 6.2 og 6.3 viser, kan arbeidsgiver reagere på ulike måter overfor arbeidstakere som trakasserer i strid med aml. § 4-3 tredje ledd. Dette leder til spørsmålet om arbeidsgiver har plikt til å iverksette tiltak overfor arbeidstakere som trakasserer og eventuelt hvilken reaksjon arbeidsgiver skal velge.

## **6.4 Arbeidsgivers valg av reaksjon**

Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis pålegger arbeidsgiver å reagere overfor arbeidstakere som trakasserer, herunder hvilken reaksjonsform som skal benyttes.

---

<sup>90</sup> Rt-2005-518 *Pornonedlasting*.

<sup>91</sup> Rt-2005-518 *Pornonedlasting*.

Arbeidsgiver har likevel en klar plikt til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø uten trakassering etter aml. §§ 4-1 og 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1. Eksempelvis vil det for arbeidstakeren kunne være vanskelig å omgås den som har trakassert i arbeidshverdagen. Dette tilsier at arbeidsgiver i enkelte tilfeller har plikt til å reagere mot arbeidstakere som trakasserer. Formålet er å signalisere at trakassering ikke aksepteres og at arbeidsgiver tar sitt lovpålagte ansvar på alvor. Videre kan fravær av reaksjoner mot den som har trakassert, medføre at trakasseringen ikke opphører, fordi det ikke har fått konsekvenser å trakassere andre. På denne måten kan arbeidsgivers reaksjoner ha preventiv effekt både for arbeidstakeren som har trakassert og for andre som blir kjent med saken. Dette tilsier at arbeidsgiver har plikt til å reagere mot trakassøren, slik at trakasservernet i aml. § 4-3 tredje ledd sikres.

Reaksjoner fra arbeidsgiver kan oppfattes som trakasserende. Arbeidsgiver må ofte treffe avgjørelser som ikke alle er enige i. Det kan være mange som må hensyntas, og det vil være tilnærmet umulig å tilfredsstillе alle med enhver beslutning. Arbeidsgivers plikt til å reagere riktig ut fra gjeldende regelverk og involverte parter kan være krevende. Utøvelse av ledelse må veies opp mot det å gå for langt, slik at arbeidsgivers styring og handlemåte ikke blir uforsvarlig, herunder trakasserende. Det er også fare for at tiltak arbeidsgiver gjennomfører kan være trakassering kamuflert som styringsrett. Derfor må det trekkes en grense for hva som er saklig utøvelse av styringsretten. Som følge av dette er det viktig at arbeidsgivere er oppmerksom på hvilke plikter de har til å reagere på trakassering, og at reaksjonen ligger innenfor de rammer som oppstilles både gjennom gjeldende rett og arbeidsavtalen.

Ved mindre alvorlige tilfeller skal arbeidsgiver foreta en håndtering innenfor styringsrettens grenser. Dette er betinget av at det – innenfor styringsretten – er mulig å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. I tilfeller der trakasseringen ikke er av en så alvorlig karakter slik at den trakasserte arbeidstakeren kan føle seg ivaretatt ved at arbeidsgiver gir et tydelig signal om at den trakasserende arbeidstakerens oppførsel ikke er akseptert, bør arbeidsgiver reagere med advarsel. I tilfeller der trakasseringen derimot har medført at de involverte arbeidstakerne ikke lenger kan omgås i arbeidshverdagen, er omplassering en mer hensiktsmessig reaksjon. Dette forutsetter imidlertid at mulighetene for omplassering er tilstede.

Ettersom opphør av arbeidsforholdet er særlig inngripende, må slike reaksjoner anvendes med forsiktighet. Dette kan utledes av den høye terskel som gjelder for å gå til slike skritt. Opphør av arbeidsforholdet må være saklig, nødvendig og forholdsmessig. Oppsigelse og avskjed vil

derfor kun være anvendelig som reaksjon i de mest alvorlige og graverende tilfellene. For eksempel tilfeller der det er umulig å fortsette arbeidsforholdet både av hensyn til den som har blitt utsatt for trakassering og arbeidsgivers manglende tillit til arbeidstakeren som har misligholdt lojalitetsplikten. I tilfeller hvor vilkårene i §§ 15-7 og 15-14 er oppfylt, kan arbeidsgiver ha en plikt til å si opp eller avskjedige arbeidstakere som har trakassert, for å oppfylle sine plikter i relasjon til trakasseringssvernet i aml. § 4-3 tredje ledd overfor arbeidstakeren som har blitt trakassert.

Den høye terskelen for opphør av arbeidsforhold er begrunnet med at oppsigelse og avskjed kan bli misbrukt og være lite rettssikkert for arbeidstakere. Omplussing kan bli sett på som en mer krevende prosess og advarsler som en usikker reaksjon uten ytterligere virkninger for arbeidsforholdet, som ikke nødvendigvis forhindrer at trakassøren fortsetter med oppførselen sin. Dersom arbeidsgiver kunne gått rett til oppsigelse ved arbeidstakere som utviser trakasserende atferd på arbeidsplassen, kunne dette fremstått som en enklere løsning for permanent å bli kvitt problemet. Dette ville ikke vært i samsvar med arbeidsgivers omsorgsplikt overfor arbeidstakere som trakasserer. Det må også tas høyde for at den som trakasserer og som det reageres mot, har et stillingsvern. Dette er arbeidsgiver forpliktet til å hensynta ved behandling av trakasseringssaker etter aml. § 4-3 tredje ledd. Følgelig kan det sies å være en plikt for arbeidsgiver etter loven til å velge mildeste reaksjonsform, før det reageres med mer inngripende tiltak som oppsigelse og avskjed.

Dette illustreres i mindretallets argumentasjon i LA-2009-189015-2 *Julebord*. Mindretallet fant oppsigelse for strengt, ettersom det kun var tale om handlinger ved én anledning under påvirkning av rus. En advarsel var derfor tilstrekkelig reaksjon ifølge mindretallet. Som nevnt i punkt 2.1.2 kan også enkelthendelser av kvalifisert karakter betegnes som trakassering. I *Julebord* omfattet arbeidstakerens handlinger seksuell omgang med unge ansatte og uønskede seksuelle tilnærminger. Etter min mening er handlingene grove og bryter med det som kan forventes av arbeidstakere med lederansvar. Arbeidstakeren var klar over arbeidsgivers tydelige og forhåndsformidlede forventninger, men brøt likevel disse og trakasserte flere arbeidstakere. En advarsel fremstår derfor ikke som tilstrekkelig reaksjon på et slikt alvorlig tilfelle.

Arbeidsgiver vil ofte stå i en vanskelig situasjon og balansegang med hensyn til håndteringen overfor den enkelte arbeidstaker. Også hensynet til arbeidstaker som beskyldes for

trakassering må tilstrekkelig ivaretas. Dette innebærer at rettighetene til én arbeidstaker vil kunne utløse plikter eller begrensninger for en annen arbeidstaker, og omvendt. Det er derfor viktig at arbeidsgiver også har plikter overfor den som blir beskyldt for trakassering. Dette sikres blant annet gjennom kravene til bruk av styringsretten og for reaksjoner utenfor styringsretten.

Dersom omplassering ikke er mulig og advarsel oppleves utilstrekkelig, i tillegg til at forholdet ikke er alvorlig nok til å begrunne opphør av arbeidsforholdet, kan arbeidsgivers handlingsrom virke svært begrenset og gjøre arbeidsgivers håndtering av trakasseringen problematisk. I et slikt tilfelle vil den trakasserte nærmest bli tvunget til å slutte selv for å komme unna trakassøren. Dette vil være i strid med trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd. Det er derfor viktig at arbeidsgivers handlingsrom ikke er for begrenset, slik at arbeidsgiver kan anvende den reaksjonsformen som er mest passende i det konkrete tilfellet. Dette vil være en forutsetning for at arbeidsgiver mest mulig effektivt kan utøve sine plikter etter aml. § 4-3 tredje ledd.

# 7 Konklusjon og avsluttende refleksjoner

## 7.1 Oppsummering av arbeidsgivers plikter

Som fremstillingen over viser medfører arbeidstakers vern mot trakassering etter aml. § 4-3 tredje ledd flere plikter for arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven har flere regler for når arbeidsgivers plikter utløses i forbindelse med trakasseringssaker. Arbeidsgiver har plikt til forebygging, håndtering og bruk av reaksjoner mot arbeidstakere som trakasseres. Gjennom forebygging kan arbeidsgiver på forhånd utarbeide retningslinjer til arbeidstakere og interne rutiner for hvordan trakasseringssaker skal behandles. Dette vil styrke både den trakassertes og trakassørens forutberegnelighet samt redusere risikoen for trakassering. Systematisk forebyggende arbeid vil kunne medføre at færre arbeidstakere utsettes for trakassering og redusere de øvrige negative virkningene trakassering har for arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver vil måtte håndtere færre trakasseringssaker og iverksette færre tiltak i kjølvannet av trakassering. Dette vil igjen ha positiv virkning for arbeidsgiverselskapets effektivitet og ressursbruk.

I form av aktivitetsplikten har arbeidsgiver lovpålagt plikt til å reagere dersom trakassering oppstår på arbeidsplassen. Aktivitetsplikten innebærer først og fremst at arbeidsgiver må undersøke om trakassering har funnet sted. Dette er viktig for å forhindre at trakasseringen fortsetter og signaliserer at arbeidsgiver tar trakasseringssaker på alvor. Det stilles flere krav til arbeidsgivers undersøkelser, hvor også generelle saksbehandlingsprinsipper gjør seg gjeldende. Aktivitetsplikten må utøves samtidig med omsorgsplikten, jf. aml. § 4-1, som innebærer at arbeidsgiver må ta hensyn til alle involverte parter, både den trakasserte og den som har trakassert.

Fremstillingen viser at arbeidsgiver ikke har en eksplisitt lovpålagt plikt til å reagere overfor arbeidstakere som har trakassert. Derimot kan det implisitt gjennom aml. §§ 4-1 og 4-3 tredje ledd, jf. § 2-1, likevel argumenteres for at arbeidsgiver har plikt til å reagere mot brudd på trakasseringssaker. Dersom arbeidstaker velger ikke å reagere, kan det anføres at arbeidsgiver selv medvirker til trakassering gjennom passivitet. Arbeidsgivers reaksjoner må imidlertid ligge innenfor det handlingsrommet arbeidsgiver har i kraft av styringsretten, arbeidsavtalen og gjennom lovverket. Det må foretas en konkret vurdering av hvilken reaksjon som er nødvendig og hensiktsmessig i det enkelte tilfellet. Arbeidsgivers handlingsrom må ikke bli for begrenset, slik at arbeidsgiver kan anvende de strengeste

reaksjonsformene, oppsigelse eller avskjed, for å gjenopprette et godt psykososialt arbeidsmiljø uten trakassering, jf. § 4-3 tredje ledd.

I realiteten vil arbeidsgiver ha begrenset mulighet til å kontrollere og styre hvordan arbeidstakere oppfører seg overfor hverandre.<sup>92</sup> Det vil derfor være utfordrende for arbeidsgiver alene å forhindre trakassering. På denne bakgrunn har arbeidstaker plikt til å medvirke i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. En arbeidsgiver som ikke har blitt gjort oppmerksom på forhold eller situasjoner som utgjør trakassering, eller utløser risiko for trakassering, har dårligere forutsetninger for å handle. Av den grunn er det viktig at arbeidet ikke faller på arbeidsgiver alene og at arbeidsgiver involverer arbeidstakere og andre aktører i arbeidet mot trakassering. Arbeidsgiver er likevel den sterke part i arbeidsrelasjonen. Det er derfor naturlig at arbeidsgiver er pliktsubjektet med ansvaret for at forebyggende arbeid utføres kontinuerlig, at trakasseringssaker behandles på riktig måte, og iverksetter konsekvenser ved brudd på trakasseringsskiltet. Likevel kan det ikke oppstilles et krav om at arbeidsgiver må ha eliminert all risiko for trakassering. Det vil alltid være en spesiell sammensetning av ulike mennesker på en arbeidsplass, som gjør det tilnærmet umulig for arbeidsgiver å styre alle til enhver tid. Arbeidsgivers plikter kan derfor ikke tolkes så strengt at det kreves fullstendig fravær av trakassering før pliktene er oppfylt. Målet med arbeidsgivers plikter i relasjon til trakasseringsskiltet i aml. § 4-3 tredje ledd må likevel være at det ikke eksisterer trakassering på arbeidsplassen, selv om det kan være vanskelig å oppnå i praksis.

## 7.2 Konklusjon på oppgavens tese

Det kan argumenteres for at oppgavens tese om at arbeidsgivers ansvar er videre enn det ordlyden i aml. § 4-3 isolert sett gir uttrykk for, ikke blir bekreftet. Ordlyden uttrykker et totalforbud mot trakassering, noe som tilsier at arbeidsgiver har et omfattende ansvar knyttet til etterlevelsen av denne bestemmelsen, jf. aml. § 2-1. Dette taler for at ordlyden peker på videre plikter for arbeidsgivere enn det som i realiteten kreves.

Som fremstillingen viser gjelder likevel arbeidsgivers plikter også utenom arbeidstid, for eksempel på arrangement i forbindelse med jobben, jf. LA-2009-189015-2 *Julebord*. I tillegg

---

<sup>92</sup> Ot.prp.nr.50 (1993–1994) s. 66.

har ikke arbeidsgiver kun ansvar for at arbeidstakere ikke blir trakassert av andre arbeidstakere. Pliktene til arbeidsgiver omfatter også klienter og kunder som bedriften samhandler med, jf. HR-2020-2476-A. Arbeidsgivers ansvar utvides lenger enn det som kan utledes av trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd. Dette taler for at tesen kan besvares bekreftende.

Arbeidsgivere har et vidtrekkende ansvar og kan møtes med reaksjoner i form av erstatnings- eller straffansvar dersom de ikke overholder sine plikter etter § 4-3 tredje ledd. Dette tilsier at arbeidsgivers plikter i relasjon til trakasseringsvernet burde vært klarere utformet for å synliggjøre hvilke plikter arbeidsgiver rent faktisk har, samt for å sikre hensynet til arbeidsgivers forutberegnelighet.

### **7.3 Rettspolitiske betraktninger**

Lovverket er ikke tydelig med hensyn til hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å oppfylle sine plikter i relasjon til trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd. Det kan derfor stilles spørsmål ved om ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd burde vært enda tydeligere og mer detaljert formulert.

Det kan argumenteres for et behov for mer detaljerte lovregler som uttrykkelig fastlegger normen for hva arbeidsgiver har plikt til å gjøre for å oppfylle trakasseringsvernet i aml. § 4-3 tredje ledd. Dersom lovverket ikke er tydelig på hvilke plikter arbeidsgiver har og hvordan disse skal gjennomføres, kan dette fremstå lite forutsigbart. Vernet mot trakassering er som nevnt viktig både for arbeidstaker og arbeidsgiver, hvilket taler for klarere lovverk. Et tydelig og detaljert lovverk kan øke sannsynligheten for at arbeidsgivere handler i samsvar med de plikter lovverket stiller.

Det er imidlertid vanskelig å forutse alle konkrete situasjoner som kan oppstå og må reguleres. Ved et for detaljert lovverk kan vi risikere at lovreglene favner for snevert, slik at tilfeller som burde ha vært omfattet likevel faller utenfor fordi de ikke inngår i oppramsingen av alternative for trakasserende handlinger. Norge har tradisjonelt valgt en pragmatisk lovgivningsteknikk der lovteksten er formulert kort og vidt.<sup>93</sup> Deretter utfylles innholdet i

---

<sup>93</sup> Monsen (2012) s. 34.



reglene med andre rettskildefaktorer. Dette har vært ønsket fordi det legger opp til mer konkrete vurderinger, slik at det oppnås et best mulig resultat tilpasset den enkelte sak. Ved mer standardiserte oppstilte regler forsvinner fleksibiliteten og kan gå på bekostning av en rimelig og skjønnsmessig løsning i det konkrete tilfellet.

Det er både positive og negative implikasjoner ved denne valgfriheten. På den ene siden kan en vid ordlyd skape usikkerhet rundt hvilke plikter som gjelder for arbeidsgivere. En arbeidsgiver som ikke er klar over hvilke plikter som stilles, kan ubevisst bryte egne lovpålagte plikter etter aml. § 4-3 tredje ledd. Det vil være helt nødvendig at arbeidsgiver er godt kjent med både arbeidsmiljølovens regler, og de plikter loven stiller til arbeidsgivere, for at trakasseringsvernet er tilstrekkelig sikret. Videre kan for stor fleksibilitet medføre at arbeidsgivere velger den enkleste løsningen og kun fokuserer på å oppfylle minstekrav, som ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for arbeidstakerne.

På den annen side medfører fleksibiliteten i regelverket at arbeidsgivers plikter kan tilpasses den enkelte bedrift ut fra risikobilde og bransje. Slik kan arbeidsgiver gjennomføre de tiltak som vil være mest effektive og unngå unødvendig tids- og ressursbruk på tiltak som ikke passer til den konkrete virksomheten. Dette tilsier at ordlyden i aml. § 4-3 tredje ledd er tilstrekkelig klar, ved at det åpnes for stor grad av fleksibilitet som er helt nødvendig for at trakasseringsvernet, og arbeidsgivers plikter i relasjon til dette, skal virke mest mulig effektivt. En restriktiv lovregulering vil kunne innskrenke arbeidsgivers konkrete handlefrihet til å gjøre individuelle tiltak. Så lenge dagens lovregulering tar hensyn til at arbeidsgiver er pliktsubjektet og arbeidstakere er undergitt et vern mot trakassering, kan jeg ikke se noen tungtveiende innvending mot dagens lovformulering.

## 8 Kildehenvisning

### Lover og forskrifter

- 1967 Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven).
- 1977 Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (opphevet).
- 1988 Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven).
- 1996 Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile saker (tvisteloven).
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

### Forarbeider

- Ot.prp.nr.3 (1975–76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- Ot.prp.nr.50 (1993–94) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.
- Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.).
- NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

Ot.prp.nr.49 (2004–2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Ot.prp.nr.84 (2005–2006)	Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).
Prop.88 L (2012–2013)	Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).
Prop.81 L (2016–2017)	Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
NOU 2018:6	Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet.
Prop.74 L (2018–2019)	Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).

## **Rettspraksis**

### Høyesterettspraksis

Rt-1968-725

Rt-1984-1058 *Veslemøy Haslund*

Rt-1986-1322 *Norsk Stålpres*

Rt-1990-607 *Viking-Askim*

Rt-1993-616 *Moelven Mjøsbruk*

Rt-1996-1401 *Autronica*

Rt-1997-786 *Falken*

Rt-2000-1602 *Nøkk*

Rt-2001-418 *Kårstø*

Rt-2001-1362 *Adjunkt*

Rt-2001-1589

Rt-2002-273 *Professor*

Rt-2004-1844 *Nera*

Rt-2005-518 *Pornonedlasting*

Rt-2009- 685 *Webredaktør*

Rt-2009-1465  
Rt-2011-556  
Rt-2011-841 *Osloskolen*  
Rt-2011-1011  
Rt-2011-1674  
Rt-2012-983 *Stena Drilling*  
Rt-2013-354 *Avlaster I*  
Rt-2015-475 *Advokatpartner*  
HR-2016-1366-A *Avlaster II*  
HR-2016-2286 *Rygge*  
HR-2018-492-U  
HR-2020-2476-A

#### Lagmannsrettpraksis

LG-2005-122048  
LG-2006-95785  
LA-2009-189015-2 *Julebord*  
LE-2012-39402  
LG-2019-16857  
LA-2020-77647  
LG-2020-176005

#### **Litteratur**

##### Juridisk litteratur

- Boe (2021) Boe, Erik Magnus. *Rettskildelære under debatt*. 2. utg., Universitetsforlaget, 2021.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utg., Universitetsforlaget, 2001.
- Egeland m.fl. (2020) Egeland, Lill; Hole, Torgeir & Brucker, Ingrid Fladberg. *Seksuell trakassering i arbeidslivet*. 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2020.

- Einarsen & Pedersen (2021) Einarsen, Ståle V. & Pedersen, Harald. *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. 3. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2021.
- Fanebust (2018) Fanebust, Arne. *Offentlig arbeidsrett*. Universitetsforlaget, 2018.
- Fougner m.fl. (2018) Fougner, Jan; Holo, Lars; Sundet, Tron Løkken & Thorkildsen, Tarjei. *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*. 3. utg., Universitetsforlaget, 2018.
- Fougner (2019) Fougner, Jan. *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*. Universitetsforlaget, 2019.
- Hotvedt (2016) Hotvedt, Marianne Jenum. *Arbeidsgiverbegrepet*. 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2016.
- Monsen (2012) Monsen, Erik. *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*. Cappelen Damm Akademisk, 2014.
- Skjønberg m.fl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss; Hognestad, Eirik & Hotvedt, Marianne Jenum. *Individuell arbeidsrett*. 2. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2017.
- Storeng m.fl. (2020) Storeng, Nilsen H.; Beck, Tom H. & Lund, Arve Due. *Arbeidslivets spilleregler*. 5. utg., Universitetsforlaget, 2020.

#### Artikler

- Bråten (2020) Bråten, Mona. *Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo*. Tidsskrift for kjønnsforskning, årgang 44, nr. 1-2020, s. 23-38.

Nielsen & Einarsen (2012) Nielsen, Morten Birkeland & Einarsen, Ståle. *Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review*. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 26:4, s. 309-332.

#### **Andre nettbaserte kilder**

Bergensavisen (2021) *Intenst oppgjør i Nav-ledelsen: - Det er kjempevondt*.

Tilgjengelig fra:

<https://www.ba.no/intenst-oppgjor-i-nav-ledelsen-det-er-kjempevondt/s/5-8-1682196>

[Sist besøkt 01.09.2021]

Arbeidstilsynet

*Seksuell trakassering*. Tilgjengelig fra:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

[Sist besøkt 29.09.2021]

Arbeidstilsynet

*Trakassering*. Tilgjengelig fra:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

[Sist besøkt 29.09.2021]