

***Konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen***

**Kandidatnummer: 191857**

**Veileder: Camilla Bernt**

**Antall ord: 14409**



**JUS399 Masteroppgave**

**Det juridiske fakultet**

**UNIVERSITETET I BERGEN**

**Dato: 03.06.13**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. INNLEDNING</b>	<b>4</b>
<hr/>	
1.1 Oppgavens formål og problemstilling.....	4
1.2 Avgrensninger.....	4
1.3 Begrepsforklaringer.....	5
1.3.1 Twist versus konflikt.....	5
1.3.2 Begrepet konflikt.....	5
1.3.3 Begrepet mobbing og trakassering.....	5
1.4 Rettskildebildet.....	6
1.5 Videre fremstilling.....	7
<b>2. KONFLIKT OG KONFLIKTFORSTÅELSE</b>	<b>8</b>
<hr/>	
2.1 Synet på konflikter.....	8
2.2 Hvorfor oppstår konflikter?.....	9
2.2.1 Årsakene til at konflikter oppstår.....	9
2.2.1.1 Ulikhet og avhengighet.....	9
2.2.1.2 Kommunikasjon.....	10
2.2.1.3 Makt og urettferdighet.....	10
2.3 Dimensjoner i konflikt.....	11
2.4 Konfliktrappen.....	12
2.5 Standpunkt, interesser og behov.....	12
2.6 Betydningen av egen adferd.....	13
<b>3. MOBBING I ARBEIDSLIVET- Når konflikter eskalerer</b>	<b>14</b>
<hr/>	
3.1 Konsekvenser av mobbing.....	14
3.2 Mobbing som prosess.....	15
3.3 Ulike typer mobbing.....	16
3.4 Årsaker til mobbing.....	17
<b>4. ARBEIDSTAKERS VERN MOT MOBBING OG TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN</b>	<b>18</b>
<hr/>	
4.1 Aml. § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet.....	18
4.1.1 Aml. § 4-1 (1) Forsvarlighetsstandarden.....	18

4.1.2	Aml. § 4-1 (2) Arbeidstakers vern mot uheldige psykiske belastninger (arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt).....	19
4.2	Aml. § 4-3 (3) Arbeidstakers vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden.....	20
4.3	Virksomhetens helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid (internkontroll).....	23
4.4	HMS-aktørene.....	23
4.4.1	Verneombud.....	23
4.4.2	Arbeidsmiljøutvalg.....	24
4.4.3	Bedriftshelsetjeneste.....	25
<b>5.</b>	<b>ARBEIDSGIVERS OG ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER OG PLIKTER</b>	<b>26</b>
<hr/>		
5.1	Arbeidsgivers styringsrett.....	26
5.2	Arbeidsgivers omsorgsplikt.....	30
5.3	Arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt.....	30
5.4	Arbeidstakers medvirkningsplikt.....	31
5.5	Arbeidstakers lojalitetsplikt.....	32
5.6	Arbeidstakers yringsfrihet- retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.....	32
<b>6.</b>	<b>HÅNDHEVING</b>	<b>33</b>
<hr/>		
6.1	Arbeidstilsynets rolle i mobbe- og trakasseringssaker.....	33
6.2	Mekling.....	34
6.3	Ordinær domstolsbehandling og domsavsigelse.....	35
6.4	Straffesanksjoner.....	37
<b>7.</b>	<b>OPPSUMMERING</b>	<b>37</b>
<hr/>		
<b>8.</b>	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>39</b>
<hr/>		

## 1. INNLEDNING

### 1.1 Oppgavens formål og problemstilling

Temaet for oppgaven er konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen. I denne sammenheng ønsker jeg å drøfte arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter ved konflikthåndtering og trakassering på arbeidsplassen. Ved hjelp av konfliktteori, ønsker jeg samtidig å vurdere arbeidstakers vern mot mobbing og trakassering etter lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Endelig ønsker jeg å avklare ved hjelp av Høyesterettspraksis, om lovens vern gir arbeidstaker et reelt vern i praksis.

Arbeidslivet representerer et stort mangfold av ulike mennesker og personligheter som «tvinges» til å samarbeide i en stressende og krevende arbeidshverdag. Denne ulikheten er en betydelig ressurs i arbeidslivet, men kan samtidig by på utfordringer dersom konflikter først oppstår. Ulikheter genererer konflikter, og dersom de ikke blir håndtert på riktig måte, kan de eskalere og i verste fall føre til mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidslivet er per dags dato i høy grad preget av effektivitet, et betydelig sosialt og kulturelt mangfold, samt en stadig økende arbeidsinnvandring. Grunnleggende konfliktforståelse og en tilfredsstillende konflikthåndtering er derfor avgjørende for å forhindre mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven består av et utfyllende regelverk som fastsetter arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og rettigheter til et fysisk og psykososialt forsvarlig arbeidsmiljø. Valg av fremgangsmåte for konflikthåndteringen, tilfaller imidlertid i stor grad arbeidsgiver i lys av den ulovfestede styringsretten. Samtidig skaper usynlig mobbing store bevisvansker for arbeidstaker, og en høy prosessrisiko fører til at arbeidstakere flest velger ikke å gå til rettslige skritt som følge av trakassering på arbeidsplassen.

### 1.2 Avgrensninger

Oppgaven avgrenses til å omhandle konflikthåndtering ved mobbing og trakassering i det offentlige og det private arbeidslivet. Situasjoner hvor konflikter oppstår, avgrenses til å omfatte forholdet mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse, slik at pasient-, klient- og kundegrupper utelates. Den kollektive arbeidsretten og internasjonal arbeidsrett vil heller ikke bli behandlet.

Det foretas videre en avgrensning mot det fysiske arbeidsmiljøet, slik at det kun er det psykososiale arbeidsmiljøet som vil bli behandlet i oppgaven. Grunnet oppgavens omfang vil heller ikke seksuell trakassering eller diskriminering bli behandlet i oppgaven.

## 1.3 Begrepsforklaringer

### 1.3.1 Tvist versus konflikt

En tvist er en konflikt til behandling hos domstolene, hvor alle de ikke-juridiske faktorer er skåret bort.<sup>1</sup>

### 1.3.2 Begrepet konflikt

Ordet «konflikt» stammer fra det latinske ordet «conflictus» og betyr sammenstøt. En naturlig språklig forståelse av ordet tilsier en form for uenighet eller uoverensstemmelse. Det finnes flere definisjoner på og ulike tilnærminger til begrepet. Professor ved det juridiske fakultet ved Københavns Universitet Vibeke Vindeløv definerer konflikter som «uoverensstemmelser mellom to eller flere parter, der fremkalder spændinger i den enkelte».<sup>2</sup> Vindeløvs definisjon er vid og omfatter alle typer uenigheter. Definisjonen har samtidig en positiv tilnærming til konfliktbegrepet, ved at uenigheter anses som en naturlig del av livet.

Knapp, Putnam og Davis (1988) definerer en konflikt som «(...) en uttrykt kamp mellom minst to parter som oppfatter motsatte mål, mangel på ressurser eller at den andre vil komme til å forhindre ens måloppnåelse».<sup>3</sup> Denne definisjonen er noe snever, og avgrenses til å omfatte tilspissede situasjoner hvor det allerede er oppstått åpen fiendtlighet mellom partene og de nærmest er i «krig» med hverandre. Definisjonen har en negativ tilnærming til konfliktbegrepet, og utelukker enkelte konfliktsituasjoner med sin snevre formulering.

Da Vindeløvs definisjon omfatter både mindre og større uenigheter, åpner den samtidig for en håndtering av konflikter på et tidlig stadium. En tidlig inngripen i konflikter vil kunne forhindre at de eskaleres og utvikler seg til mobbing. Da min avhandling i hovedsak vil ha fokus på tidlig konflikthåndtering og forebyggende arbeid mot mobbing, vil Vindeløvs definisjon være mest hensiktsmessig å anvende i oppgaven. Vindeløvs definisjon legges derfor til grunn for den videre behandlingen av oppgaven.

### 1.3.3 Begrepet mobbing og trakassering

Mobbing vil i en del tilfeller være resultatet av en langvarig konflikt som har eskalert som en følge av manglende håndtering.

Einarsen et al. definerer mobbing som en situasjon der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling fra en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot handlingen.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Se skilnad i Vindeløv (2008), «Konfliktmægling» s. 74

<sup>2</sup> Vindeløv (2008), «Konfliktmægling» s. 72

<sup>3</sup> Pedersen/ Einarsen (2007), «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» s. 49

<sup>4</sup> Pedersen/ Einarsen (2007), «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» s. 94-95

Arbeidstilsynet definerer trakassering som en situasjon «når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer», som for eksempel «uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting». Videre stiller arbeidstilsynet krav til «en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg». Arbeidstilsynet understreker at begrepet mobbing omfattes av det videre begrepet trakassering.<sup>5</sup>

Ser man de to definisjonene i sammenheng, stiller de begge krav til at den negative behandlingen av den krenkede er vedvarende og gjentakende, samt at det eksisterer et ujevnt styrkeforhold mellom partene.

Begrepet mobbing fremgår ikke direkte av aml. § 4-3 (3), som i stedet benytter vilkårene «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden». Høyesterett anvender begrepene mobbing og trakassering om hverandre, og presiserer som arbeidstilsynet at mobbing omfattes av trakasseringsbegrepet.<sup>6</sup>

I likhet med lovens, Høyesteretts og Arbeidstilsynets forståelse og anvendelse av begrepene, vil jeg benytte begrepene mobbing og trakassering om hverandre i oppgaven.

#### 1.4 Rettskildebildet

Rettskildebildet i arbeidsretten vedrørende konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen er sammensatt og til dels omfattende.

Arbeidsmiljøloven (2005) inneholder et omfattende regelverk som reguler arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter og krav til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Kravet til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i § 4-1 (1), arbeidsgivers tilretteleggings- og aktivitetsplikt i § 4-1 (2) 2. pkt. og forbudet mot «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden» i § 4-3 (3) er imidlertid rettslige standarder, og lovteksten gir ikke noe nærmere veiledning om innholdet. Samtidig er loven taus når det gjelder hvordan arbeidsgiver skal gå fram for å håndtere konflikter på arbeidsplassen. Andre rettskilder vil derfor ha avgjørende betydning i vurderingen av å fastsette reglens innhold.

Både forarbeidene til den nye aml. (2005) og den gamle aml. (1977) inneholder relevante uttalelser om reglens formål, trakasseringsbegrepet og krav til konflikthåndtering på arbeidsplassen. Disse vil fungere som en presisering av hva lovgiver har ment med trakasseringsbegrepet, og vil derfor bli tillagt vekt i vurderingen.

Høyesterettspraksis rundt mobbing og trakassering på arbeidsplassen er sparsommelig, mye på grunn av de betydelige bevisvansker som skjult mobbing skaper. Relevante avgjørelser i denne sammenheng er, Rt-1993-616 (Moelven Mjøsbruket) Rt-1997-786 (Falken), Rt-1997-

<sup>5</sup> [http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva\\_er](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva_er), 29.05.13

<sup>6</sup> Rt-1993-616 «Mobbing defineres som "f.eks. trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping ... som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode"» (s. 620) og «Slik jeg ser på saken, kan jeg ikke finne tilstrekkelig bevis ført for at A på Mjøsbruket har vært utsatt for noen behandling som med rette kan betegnes som trakassering eller mobbing og gi grunnlag for ansvar» (s. 621)

1506 (Stryn Apotek) og Rt-2004-1844. Avgjørelsene inneholder blant annet uttalelser om trakasseringsbegrepet, vurderingstema, bevisbyrde og beviskrav, om må av denne grunn tillegges vekt i vurderingen.

Arbeidsgivers styringsrett er generelt utformet, og angir ikke hvilke krav som stilles til arbeidsgivers håndtering av konflikter og trakassering på arbeidsplassen. Vurderingen av om arbeidsgiver har handlet innenfor styringsretten må derfor vurderes i lys av de begrensninger som følger av den personlige arbeidsavtale, lovregler og tariffavtaler.

Temaet er videre beskjedent behandlet i juridisk teori. Den manglende behandling i rettsvitenskapen viser at det er behov for en rettslig avklaring av emnet.

På tross av at det innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi eksisterer mangfoldige kilder som behandler bakgrunnen for og årsakene til at konflikter oppstår, er det få kilder som forener organisasjonspsykologiens konfliktteori med det juridiske regelverket som vern mot mobbing. Jeg har derfor et ønske med oppgaven om å vurdere lovverket opp mot konfliktteorien, og se kildene i sammenheng med hverandre. Dette vil jeg gjøre ved å anvende teorien som reelle hensyn både i de juridiske- og i de rettspolitiske drøftelsene. På denne måten ønsker jeg å belyse den betydning det har både for arbeidsgiver og arbeidstaker å inneha tilstrekkelig kunnskap om konflikter og deres forløp for å kunne håndtere disse på en tilfredsstillende måte. En grunnleggende forståelse for konflikter kan føre til at disse blir håndtert på et tidlig stadium, slik at mobbing og annen utilbørlig adferd ikke oppstår.

Grunnleggende kunnskap om konflikter er nødvendig for å forstå betydningen av dem og hvorfor mobbing og trakassering oppstår. Jeg vil derfor benytte større deler av oppgavens innledning til konfliktteori. Ståle Einarsen og Harald Pedersen er to av få forfattere som i sin bok «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» (2007) på en god måte forener det juridiske regelverket med organisasjonspsykologi og konfliktteori. Boken er derfor veldig nyttig for problemstillingen, og kommer til å bli mye brukt i avhandlingen.

## 1.5 Videre fremstilling

I avhandlingen ønsker jeg først å redegjøre for generell konfliktforståelse, da årsakene til og bakgrunnen for at konflikter oppstår, er viktig for å forstå betydningen av konflikter, og hvorfor mobbing og trakassering forekommer på arbeidsplassen.

Videre vil jeg presentere årsakene til at mobbing oppstår, samt ulike typer mobbing. Faktorene bak mobbing er viktig for forståelsen av hvorfor konflikter eskalerer og leder til trakassering på arbeidsplassen.

Etter hvert vil jeg redegjøre for arbeidstakers vern mot mobbing og trakassering etter arbeidsmiljøloven, arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter, samt ulike typer håndheving av reglene. Endelig ønsker jeg, ved hjelp av Høyesterettspraksis, å avklare om om lovens vern mot mobbing og trakassering gir arbeidstaker et reelt vern i praksis, før jeg til slutt foretar en oppsummering med egne refleksjoner rundt oppgavens problemstilling.

## 2 KONFLIKT OG KONFLIKTFORSTÅELSE

### 2.1 Synet på konflikter

Konflikter er en naturlig og uungåelig del av livet, og noe de aller fleste av oss har både kjennskap til og erfaringer med. Uenigheter oppstår på alle arenaer i dagliglivet, som for eksempel i vennskap, familierelasjoner, på jobb og i skole. Jurister og advokater er økonomisk avhengig av menneskers konflikter, og gjennom studiene blir man opplært til at anvendelsen av rettsreglene ofte er den optimale løsningen på konflikter. Domstolene er det overordnede konfliktløsingsorganet, og ved domsavsigelse skal det endelig kåres en vinner og en taper.

Synet man har på konflikter kan være avgjørende for utfallet av dem. Konfliktbegrepet gir mange negative assosiasjoner, men det er til syvende og sist måten man velger å håndtere konfliktene på som avgjør om konsekvensene av dem blir positive eller negative.<sup>7</sup>

Tradisjonelt anses konflikter som noe negativt. Ledere og ansatte ved bedrifter som har dette synet, vurderer konflikter som et tegn på problem og sykdom, og noe som helst bør unngås på en arbeidsplass. En vellykket bedrift har ingen konflikter. Gjennom et tradisjonelt syn på konflikter tilskrives videre årsaken til konflikter ofte «vanskelige» personer og ikke forhold ved bedriften.

Ulempene med dette synet er at konflikter ikke blir tatt tak i og håndtert, men i stedet feid under teppet. I verste fall kan den manglende håndteringen føre til en opptrapping av konflikter og et økt konfliktnivå på arbeidsplassen.<sup>8</sup>

Et moderne syn på konflikter innebærer at disse blir sett på som naturlige.<sup>9</sup> Dersom de blir håndtert på en god og ryddig måte, anses de dessuten som et positivt tilskudd til det daglige arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Mens det tradisjonelle synet på konflikter anser et lavest mulig konfliktnivå på arbeidsplassen som mest effektivt, vil et moderne syn hevde at det finnes et optimalt konfliktnivå, som hverken er for lavt eller for høyt.<sup>10</sup>

Et moderne syn bestrider dessuten at konflikter utelukkende kan tilskrives «vanskelige» personer på arbeidsplassen, og vektlegger samtidig faktorer ved den aktuelle virksomhet som årsaker til konfliktene.<sup>11</sup>

Samtidig vil et moderne syn bidra til både åpenhet, dynamikk, godt samarbeid og et inkluderende arbeidsliv.<sup>12</sup> Et slikt syn vil også kunne forhindre at konflikter eskaleres og utvikler seg til mobbing, og vil derfor være den ideelle tilnærmingen til en håndtering av konflikter som oppstår på arbeidsplassen.

---

<sup>7</sup> Vindeløv (2008) s.70

<sup>8</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 43-45

<sup>9</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 46

<sup>10</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 47

<sup>11</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 46

<sup>12</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 42



## 2.2 Hvorfor oppstår konflikter?

### 2.2.1 Årsakene til at konflikter oppstår

Årsakene til konflikter kan begrunnes både i forhold ved virksomheten og mellommenneskelige forhold. Mens de organisatoriske forholdene danner rammene for menneskers interaksjon, er det de mellommenneskelige forholdene som er avgjørende for at konflikter oppstår.<sup>13</sup> Dette er forhold som ulikhet og avhengighet, kommunikasjon, makt og urettferdighet.<sup>14</sup>

#### 2.2.1.1 Ulikhet og avhengighet

##### *Ulikhet*

I likhet med konflikter, er også vi mennesker unike på hver vår måte. Noen er forutsigbare, og liker å planlegge arbeidsdagens mange gjøremål, mens andre er spontane og liker å ta ting på sparket. Noen er tenkende vesener, og logiske og analytiske i sitt arbeid. Andre er impulsive, og lar magesfølelsen og hjertet styre i sine beslutninger.

Ulik personlighet bidrar igjen til en ulik måte å møte og håndtere konflikter på. Noen er direkte og konfronterende i sin adferd, mens andre er konfliktsky og unnvikende. Personlighetsmessige motsetninger er i utgangspunktet noe positivt, og kan bidra til et effektivt og godt samarbeid på arbeidsplassen.

Slike motsetninger skaper imidlertid også utfordringer, spesielt i en stressende arbeidshverdag, hvor konflikter lett kan oppstå.<sup>15</sup> I møtet med konflikter er egen adferd og måten man velger å håndtere konflikter på, avgjørende for om den får positive eller negative konsekvenser for en selv og menneskene rundt en jf. pkt. 2.6 Betydningen av egen adferd.

##### *Avhengighet*

Det er først når det oppstår et avhengighetsforhold mellom mennesker at de individuelle forskjellene ved oss kan skape problemer. I de fleste av dagliglivets arenaer velger man som regel hvem man vil omgås med og forholde seg til. På denne måten vil ikke våre personlige ulikheter skape problemer i like stor grad som på en arbeidsplass.

Arbeidslivet er på den annen side i stor grad preget av avhengighet, hvor man som arbeidstaker gjerne er tvunget til å samarbeide med andre mennesker for å kunne utføre sitt eget arbeid. Man velger som regel ikke sin egen sjef og sine egne kollegaer, og et eventuelt samarbeid kan by på store utfordringer på arbeidsplassen når mennesker med ulike personligheter er tvunget til å forholde seg til hverandre.

---

<sup>13</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s.64

<sup>14</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 65-67

<sup>15</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 66-67

## *Ulike virkeligheter*

Ulikheter i referanseramme og personlighet fører til at vi tolker og oppfatter ting på forskjellig måte. Dette vil igjen kunne gi ulike virkelighetsoppfatninger av situasjonen rundt en konflikt. I kombinasjon med avhengigheten som et arbeidsforhold skaper, vil de ulike virkelighetsoppfatningene kunne hindre en løsning på konflikten dersom man ikke anerkjenner hverandres virkelighet og motpartens interesser og behov.<sup>16</sup>

Som eksempel fra arbeidslivet nevnes Valla-Yssen-saken fra 2007. I saken varslet den tidligere ansatte Ingunn Yssen om påstått mobbing og trakassering fra sin sjef og LO-leder Gerd-Liv Valla. Valla motsatte seg beskyldningene, men valgte til slutt å trekke seg som LO-leder etter et massivt press.<sup>17</sup> I forbindelse med en pressekonferanse uttalte Valla at Yssens påstander ikke hadde noen «rot i virkeligheten».<sup>18</sup> Når man, som Valla, kun aksepterer sin egen virkelighetsoppfatning som den eneste riktige, avskjærer man samtidig enhver mulighet for håndtering og løsning av konflikten. Den eneste mulige løsning på konflikten er å bryte avhengigheten ved å avslutte arbeidsforholdet. I dette tilfellet brøt begge parter avhengigheten; Yssen sa opp, mens Valla trakk seg som leder.<sup>19</sup>

### 2.2.1.2 Kommunikasjon

Uklarhet er en av hovedgrunnene til at konflikter oppstår. Uklarheter på arbeidsplassen bunner ofte i misforståelser og mangel på kommunikasjon mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse. Uklarheten kan eksempelvis følge av manglende eller ufullstendig informasjon og instruksjoner, feiltolkning eller misforståelse av budskap, samt kritikk som er gitt på en lite formålstjenelig måte eller i et lite hensiktsmessig forum.<sup>20</sup> Vi mennesker kommuniserer ulikt og fortolker budskap forskjellig gjennom egne verdioppfatninger, som bunner i blant annet ulik bakgrunn og kunnskap.<sup>21</sup> Ulik oppfatning av budskap skaper misforståelser og uklarhet, som igjen kan lede til konflikter.

Dersom misforståelser, uenigheter og manglende kommunikasjon ikke blir tatt tak i på arbeidsplassen, vil uklarhetene kunne danne grobunn for ytterligere frustrasjon og føre til en opptrapping av konflikten.

### 2.2.1.3 Makt og urettferdighet

Begrepet makt kan tolkes både positivt og negativt, og kan forstås på forskjellig måte avhengig av hvilken kontekst man leser begrepet i. I lys av avhandlingens tema, forstås makt som et direkte eller indirekte middel man benytter seg av for å øve innflytelse på en annen person for å få han eller henne til å gjøre noe vedkommende ellers ikke ville ha gjort.

<sup>16</sup> Mykland, Solfrid (2007) «Vallas rot med virkeligheten», <http://www.bt.no/meninger/kronikk/article333571.ece#.UYOnNLV7Kn8>, 03.05.13

<sup>17</sup> <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=10071103>, 01.06.13

<sup>18</sup> <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article991624.ece>, 03.05.13

<sup>19</sup> Mykland, Solfrid (2007) «Vallas rot med virkeligheten», <http://www.bt.no/meninger/kronikk/article333571.ece#.UYOnNLV7Kn8>, 03.05.13

<sup>20</sup> Einarsen/ Pedersen (2011) s. 65-66

<sup>21</sup> Mykland, Solfrid (2007) «Vallas rot med virkeligheten», <http://www.bt.no/meninger/kronikk/article333571.ece#.UYOnNLV7Kn8>, 03.05.13

Makt kan forekomme i ulike former i en virksomhet. Den kan for eksempel eksistere gjennom et strukturelt over- og underordnet ansettelsesforhold, ved ulike kjønnsroller, indirekte ved man bevisst styrer den informasjon man gir til andre, eller direkte gjennom tvang, manipulasjon, etc.<sup>22</sup>

Makt kan også misbrukes på arbeidsplassen gjennom ulik fordeling av goder og påkjenninger eller ulik behandling av ansatte og kollegaer. Å bli behandlet på en dårligere eller annerledes måte enn andre, kan gjøre at man føler seg utsatt for urettferdighet. Følelsen av å bli urettferdig behandlet kan være en viktig kilde til konflikter.<sup>23</sup>

### 2.3 Dimensjoner i konflikt

En konflikt kan ha en eller flere dimensjoner, avhengig av hvilke uenigheter man strides om. Vibeke Vindeløv skiller mellom fire ulike dimensjoner i en konflikt, herunder strukturelle-, instrumentelle-, interesse- og verdikonflikter. Enhver konflikt er unik, og har ofte elementer fra flere av dimensjonene.<sup>24</sup>

Den instrumentelle dimensjonen karakteriseres ved at partene er uenige i metode og prosedyre ved eksempelvis fordeling og utførelse av arbeidsoppgaver. Det er oftere lettere for partene å oppnå enighet i slike konflikter, da uenigheten knytter seg til mål og midler og ikke grunnleggende verdier som det ikke kan forhandles om.<sup>25</sup>

Den strukturelle dimensjonen knytter seg til strukturen konflikten utspiller seg i. Dette vil typisk være organisatoriske årsaker ved arbeidsplassens oppbygning og virkemåte.<sup>26</sup> Uenigheten knytter seg til forhold som ligger utenfor partene selv. En anerkjennelse av den utenforliggende årsaken til konflikten vil kunne virke positivt og være begynnelsen på en felles løsning.<sup>27</sup>

Interessekonflikter kjennetegnes ved at uenigheten mellom partene knytter seg til fordeling av ressurser som det er en begrenset mengde av. Fordeling av begrensede goder på arbeidsplassen kan være utbetaling av lønn, fordeling av ferie, arbeidsoppgaver etc.<sup>28</sup>

I verdikonflikter knytter uenigheten seg til grunnleggende normative verdier, som for eksempel religiøs- eller politisk overbevisning, kulturelle verdier eller selvfølelse. Slike verdier kan det ikke forhandles om, og målet for slike konfliktdimensjoner blir å vise forståelse og respekt for motpartens verdioppfatninger.<sup>29</sup>

---

<sup>22</sup> Se Vindeløv (2008) om maktbegrepet s. 262-265

<sup>23</sup> Einarsen/ Pedersen (2011) s. 67

<sup>24</sup> Vindeløv (2008) s. 77

<sup>25</sup> Vindeløv (2008) s. 78

<sup>26</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 65

<sup>27</sup> Fra forelesning i Konfliktmekling av Solfrid Mykland og Camilla Bernt ved Det Juridiske Fakultet v. Uib, høst 2012

<sup>28</sup> Fra forelesning i Konfliktmekling av Solfrid Mykland og Camilla Bernt ved Det Juridiske Fakultet v. Uib, høst 2012

<sup>29</sup> Vindeløv (2008) s. 78-80

## 2.4 Konflikttrappen

Vibeke Vindeløv deler en konflikt inn i syv ulike «trappetrinn», herunder trinnet for uoverensstemmelse, personifisering, problemet ekspanderer, oppgi samtale, fiendebilder, åpen fiendtlighet og polarisering.<sup>30</sup>

Det første stadiet av en konflikt kjennetegnes av det er oppstått en uoverensstemmelse mellom to parter. På dette stadiet anerkjenner begge parter at de er uenige i en sak, og de klarer å skille mellom sak og person.

Konflikten utvikler seg videre til en personifisering, hvor partene ikke lenger skiller mellom sak og person. Man betviler gjerne motpartens motiver, samtidig som man bebreider han/henne for konflikten. Kommunikasjonen mellom partene blir mer utydelig, og det kan lett oppstå misforståelser.

På konfliktens tredje stadium ekspanderer problemet, og nye og tidligere problemer trekkes inn i konflikten. Det skjer en opptrapping av konflikten, og frustrasjonen øker mellom partene.

Det fjerde stadiet karakteriseres av at partene oppgir all form for samtale. Partene unngår hverandre og kommuniserer kun gjennom «de døves dialog». De prater om motparten til andre, og søker forbundsfeller gjennom kollegaer, venner og familie. På dette stadiet slutter ofte partene å hilse på hverandre og de unngår øyekontakt.

På konfliktens femte stadium har partene dannet fiendebilder av hverandre. Det opprinnelig problemet som startet konflikten er nå glemt, og eneste løsning på konflikten er at motparten overgir seg. På dette stadiet opptrer partene aggressivt overfor til hverandre, og konflikten trekker mye energi ved at den opptar en betydelig del av partenes hverdag.

Eskalerer konflikten ytterligere, når den stadiet for åpen fiendtlighet. Man avhumaniserer hverandre, og forsøker å skade og sette motparten i et dårlig lys. Partene er i en krig med hverandre som kun en av partene kan vinne, og målet helliggjør middelet.

Konflikten når det siste stadiet ved at det skjer en polarisering av partsforholdet. Her brytes avhengighetsforholdet mellom partene. Dette skjer ved at ekteparet skiller seg fra hverandre, leietaker eller arbeidstaker sier eller sies opp etc.<sup>31</sup>

## 2.5 Standpunkt, interesser og behov

Vibeke Vindeløv presenterer en modell for konfliktforståelse i sin bok «Konfliktmægling», som hun kaller «Standpunktsfjellene». I følge modellen består en konflikt av de tre ulike nivåene standpunkter, interesser og behov. Modellen kan illustreres av to motstående fjell, hvor partenes standpunkter er det øverste nivået, mens partenes behov befinner seg nærmest bakken.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Vindeløv (2008) s. 85

<sup>31</sup> Vindeløv (2008) s. 83-85

<sup>32</sup> Vindeløv (2008) s. 159-160

I en opptrappet konflikt befinner partene seg som oftest på et standpunktnivå, hvor uforenelige krav og motstridende standpunkter står mot hverandre. Vindeløv beskriver dette nivået som at partene står på toppen av hvert sitt fjell og skriker til hverandre. Partene erkjenner kun sin egen virkelighet som den rette, og lytter derfor ikke til hva motparten har å si. På dette stadiet er det ikke mulig å få til en løsning på konflikten.

Bak standpunktene, og nærmere bakken, ligger partenes interesser, som begrunnelse for hvorfor man ønsker å oppnå sine krav. Ved å avdekke disse, skaper man en dialog mellom partene, noe som fører til en begynnende løsning på konflikten. På dette stadiet er avstanden mellom partene mindre, og de er mer lydhør til hverandres forståelse av virkeligheten.

Bak partenes interesser, og nærmest bakken, ligger partenes behov. Disse skiller seg fra partenes standpunkter, og er den bakenforliggende årsaken til selve konflikten. Behovene kan være grunnleggende ønsker om rettferdighet, selvrespekt, kjærlighet eller en tilfredsstillende relasjon til den man er i konflikt med.<sup>33</sup>

Bak en konflikt ligger gjerne andre årsaker enn dem som gir seg til kjenne ved første øyekast. Samtidig kan det finnes andre løsninger enn partenes motstridende standpunkter som kan tilfredsstillende begge interesser og behov. For å løse en konflikt, er det derfor viktig å få i stand en dialog mellom partene, slik at partenes interesser og behov avdekkes. Først når partene får delt sine følelser rundt konflikten og sitt syn på saken, kan de oppnå forståelse for hverandre og nærme seg en løsning på konflikten.

Det finnes flere måter å få til en dialog mellom to parter som er i konflikt med hverandre. Blant annet kan mekling og arbeidsgiversamtaler vise seg å være nyttige verktøy i håndteringen av en konflikt på arbeidsplassen. Arbeidsgiver har rett til å innkalle arbeidstaker til samtale med grunnlag i styringsretten, og en plikt til det samme gjennom påbud fra loven jf. blant annet arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-1 (2) 2. pkt. og aml. § 15-1 om krav om drøfting før oppsigelse.

## 2.6 Betydningen av egen adferd

I kampens hete kan det være lett å gi motparten skylden for en opptrappet konflikt. Mens man selv bedømmer egne handlinger utifra gode og oppriktige intensjoner, tilskrives gjerne handlingens konsekvenser motpartens adferd og hans eller hennes negative personlige egenskaper.<sup>34</sup>

I en konflikt vil man som regel speile motpartens adferd, ved at man møter sinne, aggresjon eller unngåelse med samme handlemåte. Ens egen adferd er av stor betydning for utviklingen av en konflikt, og det er derfor viktig å være bevisst på hvordan man som sjef eller ansatt i arbeidslivet handler ovenfor motparten. Ens egen adferd kan være avgjørende for om en konflikt modererer eller eskalerer, og om utfallet av konflikten blir positivt eller negativt.

---

<sup>33</sup> Vindeløv (2008) s. 160-164

<sup>34</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 79 jf. s. 70 flg. om personforklaringer

### 3 MOBBING I ARBEIDSLIVET- Når konflikter eskalerer

#### 3.1 Konsekvenser av mobbing

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) 1. pkt. at arbeidstaker har krav på et «fullt forsvarlig» fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og (2) 2. pkt. fastslår at arbeidstaker ikke skal utsettes for «uheldige fysiske eller psykiske belastninger». Etter § 4-3 (3) er arbeidstaker dessuten vernet mot «trakassering» og «annen utilbørlig opptreden».

På tross av lovens uttrykkelige vern mot mobbing og trakassering, opplever hele 100 000 arbeidstakere daglig å bli mobbet.<sup>35</sup> Mobbing kan gi svært negative psykiske helseplager for den som opplever å bli mobbet i form av blant annet angst, depresjoner og søvn- og konsentrasjonsvansker. Den påkjenning som trakasseringen oppleves for arbeidstaker, kan videre utløse en rekke fysiske plager, som vonde skuldre og stiv nakke, hodepine og mageproblemer.<sup>36</sup> Helseplagene kan føre til langvarige sykemeldinger av den ansatte, og i enkelte tilfeller også til tidsbegrenset eller varig uførepensjon.<sup>37</sup>

I alvorlige mobbesaker vil enkelte arbeidstakere som har blitt utsatt for langvarig mobbing oppleve å slite med senvirkninger i opptil flere år etter at mobbingen opphørte. Slike ettervirkninger kan være påtrengende traumer og mareritt, hvor personen stadig gjenopplever hendelser fra mobbingen, unngåelse av tanker og følelser som er forbundet med trakasseringen, samt søvn- og konsentrasjonsproblemer, raseriutbrudd og irritabilitet. Ettervirkningene er symptomer på lidelsen posttraumatisk stressyndrom (PTSD), og er tilsvarende de plager som krigssoldater, overgrepsofre, overlevende fra alvorlige ulykker og andre som har vært involvert i traumatiske hendelser opplever.<sup>38</sup>

Konsekvensene av mobbing er betydelige også for arbeidsgiver og virksomheten som de ansatte arbeider i. Mobbing på arbeidsplassen resulterer ikke bare i et dårligere arbeidsmiljø, men kan samtidig føre til langvarig sykefravær av ansatte, noe som er økonomisk belastende for arbeidsgiver. Samtidig krever arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver med bakgrunn i tilretteleggingsplikten og innenfor styringsretten iverksetter de tiltak som kreves for å håndtere mobbingen jf. aml. § 4-1 (2) siste pkt. flg. Tiltakene kan for eksempel bestå av omorganisering, flytting av ansatte, medarbeidersamtaler, og videre undersøkelser av hva som faktisk har funnet sted. Konsekvensene av mobbingen vil på denne måten kunne hemme effektiviteten på arbeidsplassen i betydelig grad.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Tall ifølge artikkel av Oftedahl, Live, «Harde fakta om arbeidslivet», Fagbladet Arbeidervern (2008), <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=97514>, 26.03.13

<sup>36</sup> Arbeidstilsynet, «Årsaker og konsekvenser av mobbing», <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=206982#Konsekvenser>, 26.03.13

<sup>37</sup> Oftedahl, Live «Harde fakta om arbeidslivet», Fagbladet Arbeidervern (2008), <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=97514>, 26.03.13

<sup>38</sup> Arbeidstilsynet, «Årsaker og konsekvenser av mobbing», <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=206982#Konsekvenser>, 26.03.13

<sup>39</sup> Arbeidstilsynet «Årsaker og konsekvenser av mobbing», <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=206982#Konsekvenser>, 26.03.13

Problemene som mobbing og trakassering medfører på landsbasis, vil videre få omfattende økonomiske følger for samfunnet som helhet.

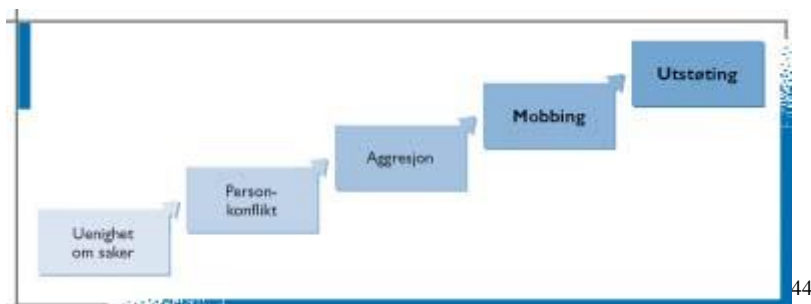
### 3.2 Mobbing som prosess

Mobbing er ikke en umiddelbar enkelthendelse, men en gradvis opptrappende prosess. Denne prosessen har ofte opphav i en oppstått konflikt, og kan inndeles i fem ulike faser.<sup>40</sup>

Den første fasen kjennetegnes som regel gjennom en oppstått uenighet mellom partene. På dette stadiet er partene frustrerte, men behersker likevel å skille sak og person.<sup>41</sup>

Etter hvert som konflikten trappes opp og frustrasjonen øker, vil imidlertid partenes fokus skifte fra sak til person. Det som før var en strid om faktisk uenighet, er nå blitt en personkonflikt, hvor problemene knytter seg til negative personlige egenskaper ved motparten.<sup>42</sup>

Dersom arbeidsgiver ikke griper inn på et tidlig stadium med nødvendige tiltak for å håndtere konflikten, vil den kunne opptrappes ytterligere. Dette kan medføre økt sinne og aggresjon hos partene, og videre mobbing dersom det eksisterer et ubalansert makt- eller styrkeforhold mellom partene. Mobbehandlingene begynner gjerne diskret, og utvikler seg til direkte sosial utstøting av arbeidstakeren.<sup>43</sup>



<sup>40</sup> Einarsen, Ståle mfl., «Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen» (2005), <http://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>, 17.04.13

<sup>41</sup> Einarsen, Ståle mfl., «Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen» (2005), <http://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>, 17.04.13

<sup>42</sup> Einarsen, Ståle mfl., «Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen» (2005), <http://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>, 17.04.13

<sup>43</sup> Einarsen, Ståle mfl., «Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen» (2005), <http://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>, 17.04.13

<sup>44</sup> Illustrerende modell hentet fra [www.magma.no](http://www.magma.no), Hoel, Helge mfl., «Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen» (2005), <http://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>, 01.06.13

### 3.3 Ulike typer mobbing

#### *Direkte og indirekte mobbing*

Mobbing kan utøves både gjennom direkte og indirekte handlinger. En direkte form for mobbing kjennetegnes ved at handlingene utøves direkte ovenfor den rammede gjennom for eksempel trusler, seksuell trakassering, sjikane, latterliggjøring, utskjelling, eller en underkjennelse av den ansattes kvalifikasjoner eller faglige prestasjoner.

Indirekte mobbing utøves i det skjulte og kan ta form av såkalte unnlaterer som utfrysning, usynliggjøring, sosial isolering, unnlaterer av å gi informasjon etc.<sup>45</sup> Slik skjult mobbing er vanskeligere å oppdage enn den direkte mobbingen. Ettersom mobbingen er problematisk å kartlegge, vil den som påstår seg mobbet gjerne ha bevisvansker dersom saken får rettslige etterspill.

#### *Subjektiv og objektiv mobbing*

Adferd som av noen kan oppfattes som en uskyldig form for spøk, vil for andre kunne oppleves som uønsket og psykisk belastende. Det må derfor skilles mellom det en person subjektivt oppfatter som mobbing, og det som objektivt gir arbeidsgiver holdepunkter for at mobbing har funnet sted. Tilstrekkelig indikasjoner på at mobbing forekommer på arbeidsplassen, kan vise seg gjennom blant annet vitneobservasjoner eller skriftlig dokumentasjon.<sup>46</sup>

#### *Rovmobbing*

Rovmobbing er når er når en person vilkårlig blir utsatt for mobbing uten at vedkommende har kommet med provokasjoner eller at det har eksistert en uenighet mellom partene på forhånd. Denne type mobbing kan ligne en maktdemonstrasjon, hvor mobberens mål er å utnytte eller presse motparten til å utføre handlinger til sin egen vinning. Mennesker som er mest utsatt for slik mobbing, er personer som stikker seg ut eller oppfattes som annerledes i forhold til andre på arbeidsplassen, eksempelvis kvinner som arbeider i mannsdominerte yrker. For å få bukt med slik mobbing, er det derfor viktig at arbeidsgiver og de ansatte arbeider for å oppnå et inkluderende arbeidsmiljø.<sup>47</sup>

#### *Konfliktbasert mobbing*

Konfliktbasert mobbing kjennetegnes ved at mobbingen er en følge av en underliggende og langvarig konflikt mellom partene. Mobbehandlingene er sluttstadiet på en intensiv konflikt, og formålet med mobbingen kan blant annet være å straffe eller hevne seg på motparten mot det som oppleves som en urettferdig behandling, fastsette et eksempel eller et forsøk på å

---

<sup>45</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 100

<sup>46</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 112-113

<sup>47</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 117-118



vinne konflikten. Det må for øvrig poengteres at det skal mindre til før en person føler seg mobbet av motparten i slike konflikter hvor konfliktnivået er høyt.<sup>48</sup>

### *Klimamobbing*

På enkelte arbeidsplasser kan arbeidsmiljøet være preget av en omgangsform som er negativ, aggressiv eller utrivelig. Andre arbeidsplasser kan videre ha kultur for grov humor og fleiping på andres bekostning. Slik mobbing kalles klimamobbing eller kulturmobbing, og er en variant av konflikt- og rovmobbing. Arbeidstakere som ikke mestrer denne formen for kultur, eller finner den uakseptabel, vil gjerne kunne oppleve mobbing eller føle seg mobbet.<sup>49</sup>

### *Syndebukker og hekseprosesser*

Når en gruppes egentlige kilde til frustrasjon er uangripelig, overføres gjerne frustrasjonen i stedet til enkeltpersoner med mindre makt og status. Personer som utsettes for slik mobbing er uten skyld, og blir såkalte syndebukker. Disse personene blir dessverre ofre for mobbernes problemer knyttet til virksomhetens organisatoriske forhold, sjefen eller andre personer på arbeidsplassen.<sup>50</sup>

## 3.4 Årsaker til mobbing

Årsakene til at mobbing oppstår er ikke ulike de faktorer som ligger bak andre konflikter. Det som hovedsakelig skiller mobbing og trakassering fra andre konflikter, er imidlertid en manglende håndtering av dem. I stedet for at konfliktene er blitt håndtert på et tidlig stadium, er de blitt håndtert mangelfullt eller ikke i det hele tatt.<sup>51</sup> På denne måten har konfliktene fått anledning til å utvikle seg i styrke og omfang, slik at utilbørlig og trakasserende behandling har funnet sted.

Det er på den annen side enkelte faktorer som er mer fremtredende enn andre på arbeidsplasser hvor mobbing oppstår. Dette kan være organisatoriske forhold ved virksomheten eller personlige forhold ved den som mobber, eller den som rammes av mobbingen. Disse faktorene kan begrunnes gjennom bruk av Vindeløvs fire ulike dimensjoner av konflikter; instrumentelle, strukturelle, interesse- og verdikonflikter, se nærmere pkt. 2.3 Dimensjoner i konflikt.

Instrumentelle årsaker til mobbing skyldes i utgangspunktet uenigheter rundt arbeidets organisering. Hvordan oppgaver blir fordelt eller utført på arbeidsplassen vil kunne skape konflikter, men så lenge disse blir håndtert på et tidlig stadium, vil man kunne oppnå enighet mellom partene. På denne måten unngår man at konfliktene trappes opp og utvikler seg til

---

<sup>48</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 116-117

<sup>49</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 118-119

<sup>50</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 119-120

<sup>51</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 116

mobbing. Samtaler, forhandlinger eller mekling er tilbud som arbeidsgiver kan ta i bruk for å håndtere slike konflikter.

Uenigheter rundt lav bemanning, økonomi, manglende ledelse eller konflikthåndtering etc. er alle strukturelle årsaker ved arbeidsplassen som kan lede til mobbing. Det er arbeidsgiver som styrer og har hovedansvaret for slike forhold jf. aml. § 2-1. På grunn av maktforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, er dette derfor uenigheter som det kan være vanskeligere å løse. Slike forhold ved virksomheten kan skape mye frustrasjon blant arbeidstakerne, som i stedet for å angripe kilden, tar frustrasjonen ut på hverandre. På denne måten kan såkalte syndebukker bli utpekt og utsatt for mobbing av andre arbeidstakere, se nærmere pkt. 3.3 Ulike typer mobbing om syndebukker og hekseprosesser.

På en arbeidsplass kan det oppstå kamp om fordelingen av begrensede ressurser, slik som utbetaling av lønn, ferieavvikling eller bemanning. Uenigheter rundt fordelingen kan føre til et høyt konfliktnivå på arbeidsplassen, som igjen kan lede til mobbing.

Personlige forhold ved oss mennesker fører til at vi tolker og oppfatter ting på forskjellig måte jf. «Ulike virkeligheter» under pkt. 2.2.1.1 Ulikhet og avhengighet. Konflikter som knytter seg til personlige verdioppfatninger med bakgrunn i etiske, moralske, religiøse eller politiske spørsmål, vil derfor kunne lede til mobbing på arbeidsplassen. I en opptrappet en konflikt vil som regel tyngdepunktet av konflikten bunne i ulikt verdisyn.<sup>52</sup> Slike verdikonflikter kan føre til såkalt klimamobbing, se pkt. 3.3 Ulike typer mobbing.

## **4 ARBEIDSTAKERS VERN MOT MOBBING OG TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN**

### **4.1 Aml. § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet**

#### **4.1.1 Aml. § 4-1 (1) Forsvarlighetsstandarden**

Etter aml. § 4-1 (1) 1. pkt har arbeidstaker krav på et «fullt forsvarlig» fysisk og psykisk arbeidsmiljø «ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd». Bestemmelsen må sees i samsvar med lovens formål om å sikre arbeidstakere «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger» jf. § 1-1 a).<sup>53</sup>

Ordlyden i bestemmelsen viser at det i vurdering av om arbeidsmiljøet er «fullt forsvarlig» må tas i betraktning både fysiske og psykiske faktorer ved arbeidsmiljøet. Faktorene må samtidig oppfylle forsvarlighetsstandarden både «enkeltvis» og «samlet».

---

<sup>52</sup> Vindeløv (2008) s. 80

<sup>53</sup> Sønsteli Johansen, Atle/ Stueland, Einar, «Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis», Oslo 2011 s. 147

Vilkåret «fullt forsvarlig» er en rettslig standard, som tilsier en rettsregel hvor vurderingsnormer utenfor regelen selv er avgjørende for å forstå innholdet av den.<sup>54</sup> Begrepet må derfor forstås og tolkes på bakgrunn av til enhver tid gjeldende sosiale og moralske normer i samfunnet.<sup>55</sup> Det følger av aml. § 4-1 (1) 2. pkt at «standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet». Forsvarlighetsstandarden er derfor dynamisk, og kan endre seg i takt med samfunnet.

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen at loven ikke stiller krav til at all risiko er eliminert; «[d]et loven vil kreve, er først og fremst at virksomheten skal innrettes, og arbeidet organiseres på en slik måte, at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre».<sup>56</sup> Uttalelsene viser at forsvarlighetsstandarden i utgangspunktet er av forebyggende art.

Arbeidstakers krav til et «fullt forsvarlig» psykososialt arbeidsmiljø etter § 4-1 (1) 1. pkt, må vurderes i lys av de øvrige bestemmelser i aml. kap. 4.

#### 4.1.2 Aml. § 4-1 (2) 2. pkt. Arbeidstakers vern mot uheldige psykiske belastninger (arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt)

Aml. § 4-1 (2) 2. pkt stiller krav til at «[a]rbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas». Det følger av forarbeidene at de oppregnede faktorer ikke er uttømmende.<sup>57</sup> Bestemmelsen viser til arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt jf. pkt. 5.3. I likhet med aml. § 4-1 (1), må også § 4-1 (2) 2. pkt. sees i samsvar med lovens formål om å sikre arbeidstakere «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger» jf. aml. § 1-1 a).<sup>58</sup>

Aml. § 4-1 (2) 2. pkt. er som forsvarlighetsstandarden i § 4-1 (1) og trakasseringsbegrepet i § 4-3 (3), en rettslig standard, og må forstås og tolkes i lys av samfunnsutviklingen.<sup>59</sup>

Det følger videre av forarbeidene at bestemmelsen ikke retter seg mot «enhver belastning». Arbeidstakers vern mot «uheldige (...) psykiske belastninger» må derfor avgrenses mot belastninger som objektivt sett er en påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet.<sup>60</sup> Uheldige psykiske belastninger kan være belastninger som oppstår pga. betydelig arbeidsmengde, omstillingsprosesser eller konflikter og samarbeidsvansker.<sup>61</sup> Dersom en arbeidstaker blir

<sup>54</sup> Gisle, Jon mfl. «*Jusleksikon*», 3. utgave, Oslo 2007 s. 273

<sup>55</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-3 (3), [http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/4/?id=#A\\_nyAll4-3KravtildetpsykososialearbeidsmiljetF104](http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/4/?id=#A_nyAll4-3KravtildetpsykososialearbeidsmiljetF104), 23.04.13

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 26

<sup>57</sup> NOU-2004-5 kapittel 23.4 s. 540 og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 25 (merknader til 4-1) s. 307

<sup>58</sup> Sønsteli Johansen, Atle/ Stueland, Einar, «*Arbeidsmiljøloven- kommentarer og praksis*», Oslo 2011 s. 149

<sup>59</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2) 2. pkt., <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/#i1005345>, 30.05.13

<sup>60</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2) 2. pkt., med henvisninger til Ot.prp. nr. 3 (1975–76) s. 53, <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/#i1005581>, 16.05.13

<sup>61</sup> Jakhelln, Henning, «*Oversikt over arbeidsretten*», 4. utgave, Oslo 2006 s. 642

utsatt for upåregnelige psykiske belastninger på arbeidsplassen, plikter derfor arbeidsgiver å tilrettelegge og iverksette tiltak slik at disse belastningene opphører.

Terskelen for hva som utgjør upåregnelige «psykiske belastninger» etter § 4-1 (2) 2. pkt vil være lavere enn trakasseringsbegrepet i § 4-3 (3). Det vil samtidig være betydelig enklere å påvise at arbeidstaker har vært utsatt for psykiske belastninger som følge av omstilling eller økt arbeidsbelastning, enn å bevise skjult mobbing og trakassering etter aml. § 4-3 (3).

#### 4.2 Aml. § 4-3 (3) Arbeidstakers vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden

I 1995 ble det i den tidligere arbeidsmiljøloven, lov nr. 4/1977 om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. § 12 innført et selvstendig forbud mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Bakgrunnen for forbudet var et økt fokus på konflikter, mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet, samt ønsket om å styrke arbeidstakers vern mot psykiske belastninger som følge av slik trakassering.<sup>62</sup> Forbudet følger nå av arbeidsmiljøloven § 4-3 (3), som sier at en arbeidstaker ikke skal utsettes for «trakassering» eller «annen utilbørlig opptreden».

Ordlyden «utilbørlig opptreden» viser til kritikkverdig adferd eller oppførsel. Slik oppførsel vil kunne være trakassering. Da trakassering omfattes av vilkåret, er det kun trakasseringsbegrepet som vil bli behandlet i det følgende.

En naturlig språklig forståelse av «trakassering» kan tilsi en særlig krenkende behandling av en annen person. Slik negativ oppførsel kan være sjikane, isolering, uønsket seksuell oppmerksomhet, erting eller plaging. Ordlyden er vid og vag, noe som gjør det problematisk å fastlegge det nærmere innholdet av den.

Det følger av forarbeidene til tidligere § 12 nr. 1 at bestemmelsen omfatter «alle former» for trakassering og utilbørlig opptreden. Mobbing omfattes derfor av begrepet. Forarbeidene presiserer samtidig at vilkåret vil ha «varierende uttrykk i ulike miljøer og til forskjellige tider».<sup>63</sup> Uttalelsene viser, som ordlyden tilsier, at vilkåret representerer en rettslig standard, og forståelsen av begrepet er derfor avhengig av samfunnsutviklingen. Andre rettskilder er av denne grunn av betydning for å fastsette innholdet av begrepet.

Da ordlyden ikke angir hvilke konkrete ord, handlinger eller unnlater som omfattes av trakasseringsbegrepet, vil blant annet forarbeidsuttalelser, Høyesteretts og Arbeidstilsynets forståelse og anvendelse av begrepet, juridisk teori og psykologiske definisjoner kunne være av betydning for å fastsette innholdet i vilkåret.

Det følger av arbeidslivslovutvalgets drøftinger om forslag til den nye aml. § 2-3 (2) d), som regulerer arbeidstakers varslingsplikt om trakassering på arbeidsplassen, at «[d]et (...) ofte [vil] være vanskelig å trekke skillet mellom hva som er akseptabel «fleiping» og hva som er trakassering i lovens forstand.»<sup>64</sup> Videre definerer utvalgets delinnstilling trakassering som «uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens

<sup>62</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 58–59 og Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 65–66.

<sup>63</sup> Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s. 230

<sup>64</sup> NOU-2004-5 kapittel 11.1.5.3 s. 179

verdighet». <sup>65</sup> Arbeidslivslovutvalgets drøftinger og utvalgets definisjon viser at man i tolkningen av trakasseringsbegrepet må skille mellom vilkårets subjektive og objektive side.

Skille mellom den mobbedes subjektive oppfatning av situasjonen og vilkårets objektive side er også behandlet i rettspraksis jf. Rt-2004-1844. I saken som gjaldt spørsmålet om arbeidsgiver kunne holdes erstatningsansvarlig etter skl. § 2-1 for påstått trakassering av arbeidstaker, uttaler Høyesterett «[d]et er ikke grunn til å tvile på at As egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke – når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av As spesielle personlighetstrekk – se noe grunnlag for å oppfatte Bs generelle atferd som en trakassering av A. Det samme blir konklusjonen når jeg ser denne atferden i sammenheng med de mer konkrete hendelsene som jeg har gått gjennom» (43). I saken ble arbeidsgiver frikjent, da arbeidstakers psykiske lidelser ikke var påregnelige, og arbeidsgiver hadde iverksatt tilstrekkelige tiltak da arbeidstakers psykiske tilstand først ble kjent (47).

I Rt-1993-616 Moelven Mjøsbruket definerer Høyesterett mobbing som «"f.eks trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping ... som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode"» (s. 620). I saken fant ikke Høyesterett det tilstrekkelig bevist at en arbeidstaker var blitt mobbet av nærmeste overordnede etter å ha blitt overført fra en avdeling til en annen.

At gjentatte negative handlinger kan utgjøre trakassering, viser også Rt-1997-786 Falken, hvor arbeidsgiver ble holdt erstatningsansvarlig på objektivt grunnlag etter skl. § 2-1 nr. 1, som en følge av psykisk skade, som var påført en arbeidstaker etter mobbing fra andre kollegaer. Høyesterett uttaler i denne forbindelse at «[d]en mobbing av A som lagmannsretten har funnet bevist, er omfattende. Den har vært oppsummert i 16 punkter, og omfatter først og fremst forskjellige former for trakassering på det verbale plan, kombinert med trusler om ikke å gi seg før hun var fordrevet fra stillingen» (s. 790).

Høyesterettspraksis viser videre at forhold som etter aml. § 4-3 (3) utgjør trakassering, ikke nødvendigvis innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag som en følge av trakasseringen. Høyesterett uttaler i Rt-2004-1844 at «[d]et er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kapittel II, særlig § 7 og § 12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal «utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og at arbeidet «må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes». Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag» (26).

Som tidligere nevnt under pkt. 1.3.3 Begrepet mobbing og trakassering, hevder arbeidstilsynet at det er trakassering når noen «gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer». Trakasseringen kan ta form i «uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å

---

<sup>65</sup> NOU-2004-5 kapittel 11.1.5.3 s. 179 med henvisninger til Utvalgets delinnstilling, NOU 2003:2 «Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet»

forsvare seg. Vi snakker ikke om trakassering dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode».<sup>66</sup>

Ser man forarbeidsuttalelser i sammenheng med Arbeidstilsynets og Høyesteretts forståelse av trakasseringensbegrepet, ser man at det stilles krav til at handlingene er gjentakende og krenkende for den som blir utsatt for adferden, samt at vilkåret objektivt sett må være oppfylt. Høyesterettspraksis viser samtidig at terskelen for erstatningsbetingende trakassering er høyere enn terskelen for hva som utgjør trakassering etter § 4-3 (3).

Om arbeidsgivers konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen, uttales det i forarbeidene at det «bør være klart at arbeidsgivers mulighet til å styre forhold av mer personlig og mellommenneskelig karakter f.eks hvordan arbeidstakere i enhver henseende oppfører seg mot hverandre, er begrenset».<sup>67</sup> Uttalelsene viser at arbeidsgiver hverken har kapasitet eller kompetanse til å avverge alle typer konflikter som oppstår på en arbeidsplass. Arbeidstakers medvirkningsplikt til HMS-arbeidet og krav til varsling om trakasserende forhold etter aml. § 2-3 (2) d) vil derfor være av stor betydning i arbeidet mot trakassering jf. pkt. 5.4 om arbeidstakers medvirkningsplikt.

På den annen side følger det av forarbeidene at «Utvalget gir (...) klart uttrykk for at arbeidsgiver har ansvaret for at konflikter søkes løst der de oppstår og på et tidligst mulig tidspunkt», og departementer hevder at det ikke er tvil om at «ansvaret for at forholdene legges til rette for et godt arbeidsmiljø – også omfatter at arbeidsgiver søker å avverge negativ oppførsel arbeidstakere imellom og mellom arbeidsgiver/ledelsen og arbeidstakerne».<sup>68</sup>

Arbeidsmiljølovens forarbeider uttaler videre at problemer knyttet til det organisatoriske arbeidsmiljøet i stor grad handler om «organisering av forholdet mellom ledelsen og arbeidstakerne, og om hvordan ledelsen legger forholdene til rette for utføring av arbeidet og behandling av konflikter i virksomheten». Videre følger det at «det er en klar ledelsesplikt å sørge for at arbeidet er organisert på en måte som ikke skaper fysiske eller psykiske helseproblemer for arbeidstakerne, og at virksomheten er i stand til å håndtere interne konflikter». I konfliktløsningsarbeidet uttales det at «[b]edriftshelsetjenesten kan også spille en sentral rolle i konfliktløsningen. Verneombud og tillitsvalgte vil også være viktige medspillere dersom disse har kompetanse på feltet. Utvalget ser det som viktig at konfliktløsning blir en del av arbeidsmiljø- og tillitsvalgtopplæringen, samt at det inngår i ledelsesutviklingsprogrammer».<sup>69</sup>

Uttalelsene viser at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at mobbing og trakassering ikke oppstår på arbeidsplassen jf. aml. § 2-1, og som aktivt må legge til rette for behandling av konflikter slik at trakassering ikke oppstår. I denne sammenheng presiserer forarbeidene betydningen av at arbeidsgiver griper inn i konflikter på et tidlig stadium. Dette er veldig viktig, da en opptrapping av konflikter kan lede til trakassering, se pkt. 3.2 Mobbing som prosess. Videre uttrykker forarbeidene et forslag om opplæring i konfliktløsning på

<sup>66</sup> [http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva\\_er](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva_er), 23.05.13

<sup>67</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) pkt. 6.2 s. 66

<sup>68</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) pkt. 6.2 s. 66

<sup>69</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) pkt. 4 s. 59 og 60

arbeidsplassen, og understreker betydningen av samarbeidet med bedriftshelsetjeneste, verneombud og tillitsvalgte i konfliktarbeidet.

Av forarbeidene følger det at formålet bak § 4-3 (3) er å styrke arbeidstakers vern mot mobbing og trakassering. I denne sammenheng understrekes det bla at arbeidsgivers tidlige inngripen i konflikter, organisering, opplæring og samarbeid med andre HMS-aktører er av stor viktighet. På tross av dette er forarbeidene taus med hensyn til hvordan arbeidsgiver skal gå fram for å håndtere konflikter på arbeidsplassen.

#### 4.3 Virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll)

Kravet til virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) følger av aml. § 3-1 og internkontrollforskriften.<sup>70</sup> For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, stiller loven krav til at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres «systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten». Dette arbeidet skal arbeidsgiver gjøre «i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte» jf. (1) 1. og 2. pkt.

Etter loven er det arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for internkontroll i virksomheten jf. (1) 1. pkt. Arbeidstakerne på arbeidsplassen har imidlertid samtidig et ansvar til aktivt å medvirke til gjennomføring av hms-arbeidet jf. (1) 2. pkt. jf. § 2-3 (1) og (2).

Det følger av forarbeidene til loven at bakgrunnen for bestemmelsen var behovet for «en tydeliggjøring og presisering av arbeidsgivers plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet for arbeidstakerne» som en følge av at de «organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøutfordringene er blitt mer sentrale».<sup>71</sup>

Kravene til internkontroll innebærer at arbeidsgiver blant annet ved å ha oversikt over organiseringen og fordelingen av virksomhetens hms-arbeid, føre kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse, og utarbeide rutiner for internkontroll, skal forebygge, avdekke og i verksette konkrete tiltak mot mobbing og trakassering jf. § 3-1 (2) bokstav a) til h).

#### 4.4 HMS-aktørene

Arbeidsgivers samarbeid med virksomhetens øvrige helse-, miljø- og sikkerhetsaktører er av stor betydning i arbeidet mot mobbing og trakassering. Dette gjelder både i det forebyggende konfliktarbeidet, og for å avdekke og håndtere trakassering. Etter aml. plikter arbeidsgiver å samarbeide med verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste.

##### 4.4.1 Verneombud

Ved virksomheter med 10 arbeidstakere eller flere, plikter arbeidsgiver å velge verneombud jf. § 6-1 (1) 2. pkt.

---

<sup>70</sup> Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter

<sup>71</sup> NOU-2004-5 pkt. 2.3 s. 26

Verneombudets oppgaver følger av lovens kap. 6, §§ 6-2 flg. Verneombudets hovedformål er å «ivareta arbeidstakernes interesser» i arbeidsmiljø saker og «se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarett» i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom verneombudet blir kjent med «forhold [på arbeidsplassen] som kan medføre ulykkes- og helsefare», har verneombudet en plikt til å varsle arbeidstakerne, og arbeidsgiver eller dennes representant, dersom verneombudet ikke selv klarer å avverge faren jf. § 6-2 (3) 1. pkt. Hvis arbeidstaker varsler verneombudet etter aml. § 2-3 (2) d) om at det forekommer trakassering på arbeidsplassen, har derfor verneombudet en plikt til å underrette arbeidsgiver.<sup>72</sup> Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på henvendelsen, og dersom det ikke «innen rimelig tid» er tatt hensyn til meldingen, plikter verneombudet å melde ifra til Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget jf. (3) 2. og 3. pkt.

Etter § 6-3 har verneombudet en særskilt rett til å stanse farlig arbeid inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette, dersom det foreligger «umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte» jf. (1) 1. pkt. Arbeidet må kun stanses i den grad verneombudet finner det «nødvendig for å avverge fare» jf. (1) 2. pkt. Aml. § 6-3 (2) pålegger verneombudet å melde ifra om stansingen og grunnen til stansingen til arbeidsgiver eller denne representant «omgående».

Ved psykososiale forhold på arbeidsplassen kan det være grunnlag for verneombudet å benytte seg av stansingsretten. Dette kan være tilfellet dersom en arbeidstaker blir mobbet eller trakassert, og det er fare for arbeidstakers liv på grunn av selvmordstanker som følge av mobbingen.<sup>73</sup> Høyesterettspraksis viser imidlertid at det skal svært mye til før konflikter som en følge av psykososiale forhold på arbeidsplassen utløser stansingsretten.<sup>74</sup>

#### 4.4.2 Arbeidsmiljøutvalg

Dersom arbeidsgivers virksomhet består av «minst 50 arbeidstakere» plikter arbeidsgiver å opprette et arbeidsmiljøutvalg «der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert» jf. aml. § 7-1 (1) 1. pkt.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver følger av § 7-2. Utvalgets hovedoppgaver er å «delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd», samt arbeide for et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø på arbeidsplassen jf. (1).

---

<sup>72</sup> Norendal, Anne Amanda, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 6-2 (3), [http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn\\_A6-2F31](http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn_A6-2F31), 18.05.13

<sup>73</sup> Norendal, Anne Amanda, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 6-3 (1), [http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn\\_A6-2F31](http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn_A6-2F31), 31.05.13

<sup>74</sup> Norendal, Anne Amanda, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 6-3 (1), [http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn\\_A6-2F31](http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/6/3/?id=#yn_A6-2F31) med henvisninger til Rt-2001-1362: «Etter min oppfatning er det tvilsomt om denne bestemmelsen kunne benyttes i dette tilfellet» (1378), 02.06.13



Arbeidsmiljøutvalget har kompetanse til, «innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av [arbeidsmiljøloven]» å fatte vedtak om at arbeidsgiver skal iverksette konkrete tiltak til å utbedre arbeidsmiljøet, dersom utvalget finner det «påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse» jf. § 7-2 (5) 1. pkt. Ordlyden viser at vedtakskompetansen omfatter både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalgets vedtakskompetanse omfatter dessuten arbeidsmiljøspørsmål både på et forebyggende og et gjenopprettende plan.<sup>75</sup> Tiltak vil kunne være «påkrevet» dersom en arbeidstaker utsettes for «uheldige fysiske eller psykiske belastninger» etter aml. § 4-1 (2) 2. pkt.<sup>76</sup> Da mobbing og trakassering er en upåregnelig konsekvens av arbeidsforholdet, vil tiltak være «påkrevet» dersom en arbeidstaker opplever å bli mobbet eller trakassert på arbeidsplassen.<sup>77</sup> Se også pkt. 4.1.2 om arbeidstakers vern mot uheldige psykiske belastninger og 5.3 om arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt om hva som nærmere utgjør uheldige psykiske belastninger.

Utvalget har samtidig myndighet til å vedta at arbeidsgiver skal foreta undersøkelser av arbeidsmiljøet for å fastslå om det foreligger helsefare etter (5) 1. pkt. jf. § 7-2 (5) 2. pkt. Arbeidsmiljøutvalget setter en frist for gjennomføring av vedtaket, og dersom arbeidsgiver ikke gjennomfører det, skal saken «uten ugrunnet opphold» forelegges Arbeidstilsynet jf. (5) 3. og 4. pkt.

#### 4.4.3 Bedriftshelsetjeneste

Etter aml. § 3-3 (1) 1. pkt. plikter arbeidsgiver å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet dersom «risikoforholdene i virksomheten tilsier det». Bedriftshelsetjenestens hovedoppgaver er å «bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold» jf. (2).

Aml. § 3-3 (3) stiller krav til at bedriftshelsetjenesten skal ha en «fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål». Det følger av forarbeidene at tjenestens uavhengige stilling innebærer at «[i]nformasjon og råd som bedriftshelsetjenesten gir, utelukkende [skal] bygge på en faglig vurdering av arbeidsmiljøforholdene i virksomheten».<sup>78</sup> Arbeidsgiver har derfor ikke myndighet til å anvende styringsretten til å påvirke organets arbeid eller dets faglige vurdering. På grunn av dets uavhengige stilling, er bedriftshelsetjenesten den av HMS-aktørene som framstår som den mest upartiske og nøytrale.

Bedriftshelsetjenesten har taushetsplikt etter helsepersonelloven, og arbeidstaker kan derfor trygt melde ifra anonymt om mobbing og trakassering uten at dette får konsekvenser for vedkommende. At bedriftshelsetjenesten både skal ivareta arbeidsgiver og arbeidstakers interesser, kan imidlertid føre til at tjenesten kommer i en rollekonflikt.<sup>79</sup> Det kan derfor

---

<sup>75</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 238

<sup>76</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 239

<sup>77</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2) 2. pkt., <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/#i1005581>, 31.05.13

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 8.1.2 s. 107

<sup>79</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 246

stilles spørsmål ved om bedriftshelsetjenestens rolle i praksis er like upartisk og nøytral som ordlyden etter § 3-3 (3) skulle tilsi.

## 5 ARBEIDSGIVERS OG ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER OG PLIKTER

### 5.1 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er en ulovfestet rettsregel som følger av langvarig rettspraksis. Denne gir arbeidsgiver rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele» arbeidet på arbeidsplassen «innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått» jf. Rt-2000-1602 (s. 1609) Nøkkdommen. Styringsretten gir på denne måten arbeidsgiver myndighet til ensidig å fastsette bestemmelser og treffe avgjørelser innenfor den inngåtte arbeidsavtalen, som får direkte betydning for arbeidstakers arbeidsforhold.<sup>80</sup> Arbeidsgiver kan i lys av styringsretten treffe beslutninger om ansettelsesforhold og oppsigelse, endringer i arbeidstid og arbeidsoppgaver og omorganisering av arbeidsdriften.

Ved inngåelsen av en arbeidsavtale vil arbeidstaker stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver mot et økonomisk vederlag. Det er imidlertid arbeidsgiver som bærer risikoen for et ferdig arbeidsresultat. Arbeidsgivers styringsrett kan derfor begrunnes i den personlige arbeidsavtale og det over- og underordningsforhold som eksisterer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>81</sup> Samtidig vil styringsretten kunne begrunnes i arbeidsgivers økonomiske risiko for et tilfredsstillende arbeidsresultat, samt arbeidsgivers private eiendomsrett, i tilfeller hvor arbeidsgiver også fungerer som eier av virksomheten.<sup>82</sup>

Arbeidsgivers kompetanse i lys av styringsretten kan tilsynelatende virke omfattende og absolutt. Arbeidstaker er imidlertid, som den svakere part i arbeidsforholdet, i en utsatt posisjon for arbeidsgivers utøvelse av styring og kontroll. Begrensninger i styringsretten er derfor viktig for å forhindre et eventuelt maktmisbruk.<sup>83</sup>

Styringsretten er som en følge av dette undergitt flere vidtgående begrensninger gjennom den personlige arbeidsavtale, lovregler og ulike tariffavtaler. Nyere rettspraksis viser også at utøvelsen av styringsretten er undergitt et generelt krav til saklighet jf. Rt-2001-418 Kårstødommen. I saken som gjaldt spørsmålet om fastsettelse av arbeidstid for ansatte på Statoils anlegg Kårstø, kom Høyesterett til at arbeidsgiver har rett til å fastsette fremmøtested hvor arbeidstaker skal stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgavene. Høyesterett fastslår i dommen at styringsretten begrenses av «mer allmenne saklighetsnormer», og uttaler videre at

---

<sup>80</sup> Se Fougner, Jan «Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse» (2009), *Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag 2009*, s. 235-256, punkt 2. s. 237 med henvisninger til Evju, Stein «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bd. 1, hefte 1, (2003) s. 11.

<sup>81</sup> Jakhelln, Henning, «Oversikt Over Arbeidsretten», 4. utgave, Oslo 2006 s. 48

<sup>82</sup> Fra forelesning i Arbeidsrett I ved førsteamanuensis Tine Eidsvaag ved Det Juridiske Fakultet, Uib, høst 2012

<sup>83</sup> Se Fougner, Jan «Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse» (2009), s. 235-256, *Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag 2009*, punkt 2. s. 238 med henvisninger til Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 166 flg.

utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett stiller krav til saksbehandlingen ved at «det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn» (s. 427).

Hvor store begrensninger som gjelder for arbeidsgivers styringsrett, avhenger av om kompetansen utøves ved ansettelse av arbeidstakere, under arbeidsforholdet eller ved opphør av arbeidsforholdet.

I ansettelsesprosessen er styringsretten sterk, og arbeidsgiver har i utgangspunktet rett til å avgjøre om stillinger skal opprettes.<sup>84</sup> Også i valget mellom ulike søkere til en stilling er arbeidsgiver relativt fri, men arbeidsmiljøloven setter begrensninger gjennom fortrinnsrett til ny ansettelse for ansatte som er oppsagt på grunn av virksomhetens forhold i § 14-2, rett til utvidet stilling for deltidsansatte i § 14-3 og forbudet mot diskriminering av arbeidstakere i § 13-1.

Rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett ved kontroll, organisering og omorganisering eller instruering under arbeidsforholdet beror i utgangspunktet på en tolkning av den personlige arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker jf. Rt-2000-1602 Nøkkdommen (s. 1609). Høyesterett uttaler i dommen at det i vurderingen må legges vekt på blant annet «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen» (s. 1609). Arbeidsgivers rett til å instruere arbeidstaker er vid med hensyn til arbeidsgivers økonomiske risiko for et tilfredsstillende arbeidsresultat. Arbeidsgivers kompetanse er vid så lenge han eller hun handler innenfor rammen av arbeidsavtalen.

Ved avskjed eller oppsigelse av arbeidstaker, er arbeidsgivers styringsrett underlagt strenge begrensninger etter aml. i form av krav til saklig oppsigelse og rettmessig avskjed, drøfting av- og formkrav til oppsigelse, oppsigelsesfrister, samt arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen ved pågående forhandlinger jf. aml. kap. 15 §§ 15-1 flg.

Problemstillingen er i hvilken grad styringsretten har betydning for arbeidsgivers håndtering av konflikter og mobbing på arbeidsplassen.

Som nevnt i pkt. 1.4 under rettskildebildet er styringsretten er en ulovfestet rettsregel som er generelt utformet. Den angir derfor ikke hvilke krav som stilles til arbeidsgivers håndtering av konflikter og mobbing på arbeidsplassen, eller hvilken utøvelse av styringsretten som utgjør trakassering. Spørsmålet må derfor vurderes konkret i lys av de begrensninger som de øvrige rettskildene setter. Arbeidsgiver har dermed i kraft av styringsretten i utgangspunktet myndighet til selv å bestemme fremgangsmåte for håndtering av konflikter som oppstår, så lenge de avgjørelser som blir tatt er i samsvar med begrensningene som gjelder for kompetansen.

---

<sup>84</sup> LF-2009-14161

Foruten om arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, stiller heller ikke loven konkrete krav til hvordan arbeidsgiver skal gå fram for å håndtere konflikter. Den kompetanse som styringsretten representerer gir i utgangspunktet arbeidsgiver en stor grad av frihet til valg av lederstil, og til å velge i hvilken grad konflikter som oppstår på arbeidsplassen skal bli gjenstand for behandling.

Høyesterettspraksis viser at arbeidsgiver kan gå langt i ta beslutninger eller iverksette tiltak vedrørende arbeidstakers arbeidssituasjon selv om arbeidstaker er sterkt uenig, så lenge disse er saklig begrunnet og saksbehandlingen er forsvarlig jf. Rt-2004-1844.<sup>85</sup> Spørsmålet i saken var om en arbeidsgiver kunne holdes erstatningsansvarlig på objektive grunnlag etter skadeerstatningsloven § 2-1 for psykisk skade hos arbeidstaker. Skaden var i følge arbeidstaker oppstått ved mobbing fra overordnet etter at arbeidstaker ble flyttet fra en avdeling til en annen. I saken kom Høyesterett til at overføringen av arbeidstaker fra instrumentavdeling til mekanisk avdeling «klart» var innenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>86</sup> Også arbeidsgivers utarbeidelse av ny stillingsinstruks var å anse som innenfor styringsretten.<sup>87</sup> Et viktig moment i vurderingen var at arbeidstaker hadde fått anledning til å uttale seg om endringene. Arbeidsgiver ble frikjent i saken.

Rt-2011-841 viser at arbeidsgivers utøvelse av styringsretten er en vidtgående kompetanse, også vedrørende retten til å gjøre endringer i arbeidstakers arbeidssituasjon ved personalkonflikter. I saken kom Høyesterett til at Oslo kommune var berettiget til å omplassere en undervisningsinspektør ved en barne- og ungdomsskole til en tilsvarende stilling ved en annen skole på grunn av en årelang personalkonflikt. Også rektor og en annen undervisningsinspektør ble omplassert som en følge av konflikten. I denne sammenheng uttaler Høyesterett at «[d]omstolene [ikke skal] foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten» (58).

I arbeidsgivers kompetanse til å utøve styringsretten ligger samtidig en plikt til å praktisere denne på en forsvarlig måte, slik at mobbing og trakassering ikke forekommer på arbeidsplassen. Av aml. § 2-1 følger det at arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir overholdt. Det er derfor arbeidsgiver som til syvende og sist har hovedansvaret for å forhindre at mobbing og trakassering oppstår. Arbeidsgiver må som en følge av dette utøve styringsretten, både til å forebygge at mobbing og trakassering oppstår, og til å iverksette konkrete tiltak for å stoppe mobbingen når den først oppstår.

Arbeidsgivers viktige oppgave i forebyggingsarbeidet mot mobbing vil være å ta tak i konflikter som oppstår på arbeidsplassen på et tidlig stadium, slik at disse ikke får anledning

---

<sup>85</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 161 med henvisninger til Rt-2004-1844 «Jeg kan ikke se grunn til kritikk av fremgangsmåten ved overføringen; den lå klart innenfor arbeidsgiverens styringsrett, og saksbehandlingen var ikke uforsvarlig» (33) og «Også her er det tale om utøvelse av arbeidsgiverens normale styringsrett, og det skjer etter en saksbehandling der A når frem med sine endringsforslag. Noe krenkende ved dette kan jeg ikke se» (34)

<sup>86</sup> Rt-2004-1844 (33)

<sup>87</sup> Rt-2004-1844 (34)

til å øke i intensitet og omfang. Dette er av betydning, da mobbing og trakassering, som vist i pkt. 3.4 om årsaker til mobbing, gjerne er et resultat av langvarige konflikter som ikke har blitt håndtert av arbeidsgiver på en tilfredsstillende måte.

For å kunne forhindre at konflikter utvikler seg til mobbing, er det nødvendig at arbeidsgiver har tilstrekkelig kunnskap om konflikter; hva disse er, årsakene bak dem og hvordan de utvikler seg. Et åpent og godt sosialt arbeidsmiljø og et syn på konflikter som en naturlig del av arbeidsmiljøet, vil samtidig kunne gjøre det lettere for arbeidstakere å henvende seg til arbeidsgiver eller andre tillitspersoner for å rapportere om konflikter og mobbing på arbeidsplassen jf. aml. § 2-3 (2) d). Se nærmere pkt. 4.4 om HMS-aktørene og pkt. 2.1 Synet på konflikter.

Problemer oppstår når det er arbeidsgivers uttøvelse av styringsretten som er årsaken til at en arbeidstaker føler seg mobbet eller trakassert. Slik praktisering vil for eksempel kunne være arbeidsgivers valg av lederstil eller tiltak som omplassering av en arbeidstaker, arbeidsgivers underkjennelse av en ansatts faglige kvalifikasjoner, at arbeidstaker opplever å bli oversett eller overhørt under møter eller i sosiale settinger, samt oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker.

Dersom en sak får rettslige etterspill, vil det bli stilt krav til at arbeidsgiver skriftlig dokumenterer at han eller hun har handlet innenfor styringsretten. Arbeidsgiver må således bevise at det eksempelvis er iverksatt adekvate tiltak etter aml. § 4-1 (2) 2. pkt. for å forhindre eller stoppe mobbingen, at oppsigelsen er saklig etter § 15-7, eller at avskjeden rettmessig etter § 15-14. På denne måten må arbeidsgiver dokumentere at det er handlet i samsvar med lovens vilkår.

Den kompetanse som styringsretten utgjør for arbeidsgiver sett i sammenheng med bevisvanskene som usynlig mobbing utgjør, vil imidlertid kunne skape en risiko for at arbeidsgiver utøver maktmisbruk ved selv å trakassere, si opp eller omplassere såkalte «vanskelige» arbeidstakere.

Enkelte arbeidstakere kan også oppleve å bli mobbet eller trakassert av arbeidsgiver eller kollegaer, eller bli utsatt for andre hevnaksjoner etter å ha varslet om kritikkverdige forhold ved virksomheten etter aml. § 2-4. Slike gjengjeldelsehandlinger er imidlertid ulovlige, og arbeidstaker er vernet mot gjengjeldelse på grunn av varsling etter aml. § 2-5. Bevisbyrden etter § 2-5 er delt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>88</sup> Dersom arbeidstaker legger fram opplysninger som gir «grunn til å tro» at gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering har funnet sted, plikter arbeidsgiver å «sannsynliggjøre» noe annet jf. (1) 2. pkt. Det er således enklere å bevise at en man har blitt utsatt for en gjengjeldelsehandlinger som kommer i kjølvannet av varsling om trakassering på arbeidsplassen, enn å bevise skjult mobbing etter forbudet mot trakassering i aml. § 4-3 (3).

---

<sup>88</sup> Jakhelln, Henning mfl., arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 2-5 (1), <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/2/6/#aml2007125145547125d1e66>, 31.05.13

## 5.2 Arbeidsgivers omsorgsplikt

Den personlige arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gir som beskrevet ovenfor, arbeidsgiver en rett til å kontrollere, lede, fordele og organisere arbeidet innenfor avtalens rammer, lovregler og tariffavtaler.

Arbeidsavtalen stiller imidlertid samtidig krav til at arbeidsgiver beskytter og ivaretar den ansattes helse og trivsel på arbeidsplassen. Denne plikten kalles arbeidsgivers omsorgsplikt, og er delvis overlappende med styringsretten.<sup>89</sup> Omsorgsplikten følger av aml. §§ 4-1 flg., og stiller krav til at arbeidsgiver verner arbeidstaker mot skade, uheldige belastninger eller vilkårlig behandling.

Styringsretten gir på den ene siden arbeidsgiver kompetanse til, innenfor fastsatte grenser, å bestemme hvordan en konflikt skal håndteres og løses. På den andre siden, vil omsorgsplikten stille krav til at arbeidsgiver beskytter arbeidstaker i en pågående konflikthåndtering, slik at han eller hun ikke utsettes for utilbørlig adferd eller uheldige belastninger etter at konflikten er varslet om og blir håndtert.<sup>90</sup>

## 5.3 Arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt

Når det er oppstått en konflikt på arbeidsplassen må arbeidsgiver undersøke og vurdere om konflikten utløser en aktivitetsplikt.<sup>91</sup> Dersom aktivitetsplikten utløses, plikter arbeidsgiver å anvende styringsretten til å iverksette tiltak for å håndtere konflikten.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt følger av aml. § 4-1 (2) 2. pkt., som fastslår at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstaker ikke utsettes for «uheldige fysiske eller psykiske belastninger» på arbeidsplassen.

Som nevnt i pkt. 4.1.2 om arbeidstakers vern mot uheldige psykiske belastninger, følger det av forarbeidene til bestemmelsen at ikke enhver belastning omfattes av vilkåret, og vilkåret må derfor avgrenses mot påregnelige belastninger.<sup>92</sup> Arbeidsgiver må undersøke den pågående konflikten i det konkrete tilfellet og vurdere om den belastning arbeidstaker opplever som en følge av konflikten, objektivt sett er en påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet.<sup>93</sup>

I vurderingen av om konflikten har ført til «uheldige (...) psykiske belastninger» for arbeidstaker, må arbeidsgiver bedømme om konflikten består av en bagatellmessig uenighet,

---

<sup>89</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 158

<sup>90</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 27-28

<sup>91</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2) 2. pkt., <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/#i1005581>, 02.06.13

<sup>92</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2), 2. pkt. med henvisninger til Ot.prp. nr. 3 (1975–76) s. 53, <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/?id=#i1005581>, 29.04.13

<sup>93</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2), 2. pkt., <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/?id=#i1005581>, 29.04.13

eller om det i stedet er tale om en intensivert personkonflikt eller trakassering.<sup>94</sup> Arbeidsgivers grunnleggende kunnskap om konflikter er således av betydning for vurderingen av om tiltak skal iverksettes.

I den grad arbeidsgiver ikke klarer å lokalisere konflikter eller mobbing slik at tiltak kan iverksettes, eller dersom arbeidstaker ikke kan eller ikke ønsker å medvirke til konflikthåndteringen, vil arbeidsgivers aktivitetsplikt kunne reduseres eller bortfalle.<sup>95</sup>

#### 5.4 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Selv om det overordnede ansvaret for å forhindre mobbing og trakassering på arbeidsplassen ligger hos arbeidsgiver, har samtidig arbeidstaker en selvstendig plikt til å delta i arbeidet for å forebygge slik adferd. Arbeidstakers medvirkningsplikt følger av aml. § 2-3 (1) til (3) ledd og internkontrollforskriften § 4 (2).<sup>96</sup>

Aml. § 2-3 (1) 1. pkt stiller krav til at arbeidstaker skal «medvirke» ved «utforming, gjennomføring og oppfølging» av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Første ledd andre punktum stiller videre krav til arbeidstakers deltakelse i virksomhetens organiserte verne- og miljøarbeid, samt at arbeidstaker «aktivt [skal] medvirke» ved «gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø».

Etter aml. § 2-3 (3) har arbeidstakere som er overordnet andre kollegaer, en særlig plikt til å «påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde».

Av særlig betydning er aml. § 2-3 (2) d) som pålegger arbeidstaker å varsle arbeidsgiver eller verneombudet «så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen». Det følger av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at formålet med § 2-3 (2) d) er at «arbeidsgiver skal bli gjort oppmerksom på at trakassering eller annen utilbørlig oppførsel forekommer, slik at nødvendige tiltak kan iverksettes».<sup>97</sup> Forarbeidene understreker samtidig at bestemmelsen skjerper arbeidstakers plikt til å varsle om slike forhold.<sup>98</sup> Ved varsling om trakassering på arbeidsplassen, er arbeidstaker beskyttet av gjengjeldelsesforbudet i § 2-5.

Kravet til at arbeidstaker aktivt skal medvirke til det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, kan virke forebyggende i arbeidet mot mobbing og trakassering, ved at arbeidstaker føler et personlig eierskap til de tiltak og løsninger som gjennomføres. Som professor i Konfliktmekling ved Københavns Universitet, Vibeke Vindeløv, sier i sin bok

---

<sup>94</sup> Pedersen, Harald, arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 4-1 (2), 2. pkt., <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/4/2/?id=#i1005581>, 29.04.13

<sup>95</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 168 med henvisninger til forarbeid til tidligere aml. § 12, Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s. 66

<sup>96</sup> Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter § 4 (2)

<sup>97</sup> Ot.prp 49 pkt. 7.1.4 s. 90

<sup>98</sup> NOU-2004-5 kapittel 11.1.5.3 s. 179

«Konfliktmægling» (2008), er det partene som er eiere av konflikten. Man vil lettere kunne akseptere løsninger som man selv har vært en del av, enn tiltak som blir påtvunget en. Dersom partene aktivt bidrar i konfliktløsningsarbeidet, er derfor mulighetene større for at løsningen eller den fremforhandlede avtalen overholdes.<sup>99</sup> At arbeidstakerne medvirker til virksomhetens HMS-arbeid, vil samtidig kunne styrke fellesskapet og samholdet på arbeidsplassen, ved at det jobbes for et felles mål.

### 5.5 Arbeidstakers lojalitetsplikt

Arbeidstakers lojalitetsplikt er en ulovfestet rettsregel som følger av rettspraksis. Regelen fastslår at arbeidstaker har en plikt til å opptre trofast og lojalt ovenfor arbeidsgiver i et arbeidsforhold jf. Rt-1990-607 Viking Askim, hvor Høyesterett uttaler at «[d]et må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold» (s. 614).

Lojalitets- og troskapsplikten stiller krav til at arbeidstaker aktivt bidrar til å oppfylle og fremme arbeidsgivers interesser, samt at arbeidstaker unnlater å utføre handlinger eller komme med ytringer som kan være til skade for arbeidsgiver og bedriften. Lojalitetsplikten gjelder normalt både før, under og etter at arbeidsforholdet opphører.

Hensynet bak arbeidstakers lojalitetsplikt er samarbeid og tillit mellom partene, som er av avgjørende betydning for et velfungerende kontraktsrettslig arbeidsforhold. Arbeidsgiver har samtidig den økonomiske risikoen for arbeidsresultatet. Med grunnlag i den økonomiske risikoen samt en eventuell eiendomsrett til bedriften, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker opptrer redelig ovenfor ham selv og virksomheten.<sup>100</sup>

Arbeidstakers lojalitetsplikt tilsier at arbeidstaker aktivt skal bidra til et forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og medvirke i helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen jf. aml. § 2-3. Med grunnlag i aml. § 4-3 (3) skal arbeidstaker ikke utsette andre arbeidstakere eller andre på arbeidsplassen for mobbing og trakassering, og må melde ifra til arbeidsgiver eller verneombud så raskt han eller hun blir klar over at det forekommer trakassering på arbeidsplassen jf. § 2-3 (2) d).

### 5.6 Arbeidstakers yringsfrihet- retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

En motsetning til arbeidstakers lojalitetsplikt er arbeidstakers yringsfrihet, som gir arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold følger av aml. § 2-4 og er vidtgående, så lenge varslingen skjer på en «forsvarlig» måte jf. (2).

Dersom arbeidstaker varsler om mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i samsvar med aml. § 2-3 (2) d) og § 2-4 (1) og (2), er han eller hun vernet mot gjengjeldelsehandlinger etter § 2-5. Slike gjengjeldelsehandlinger kan for eksempel være skriftlig advarsel, oppsigelse,

---

<sup>99</sup> Vindeløv (2008) s. 209-210

<sup>100</sup> Fra forelesning i Arbeidsrett I av førsteamanuensis Tine Eidsvaag ved Det Juridiske Fakultet, Uib, høst 2012



avskjed, diskriminering eller mobbing og trakassering, slik som utfrysning og usynliggjøring. Felles for gjengjeldelsehandlingene er at de alle er en konsekvens av varslingen.<sup>101</sup>

Etter aml. § 3-6 plikter arbeidsgiver å «utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling» om kritikkverdige forhold etter § 2-4 dersom «forholdene i virksomheten tilsier det».

Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen kan være av stor betydning for arbeidstakers vern mot mobbing og trakassering, da mobbing, og spesielt skjult mobbing, kan være vanskelig for arbeidsgiver å oppdage. Dersom den som mobbes eller kollegaer av den som mobbes observerer begynnende mobbing eller trakassering, og varsler om dette, vil arbeidsgiver kunne iverksette adekvate tiltak for å stoppe adferden eller forhindre at trakasseringen utvikler seg.<sup>102</sup>

## 6 HÅNDHEVING

### 6.1 Arbeidstilsynets rolle i mobbe- og trakasseringssaker

Arbeidstilsynet er en statlig etat som er underlagt Arbeidsdepartementet, og som fører kontroll og tilsyn med at virksomheter overholder arbeidsmiljølovens krav jf. § 18-1 (1).<sup>103</sup>

Arbeidstilsynets oppgaver følger av aml. §§ 18-1 flg.

Dersom Arbeidstilsynet mottar melding om at det forekommer mobbing og trakassering på en arbeidsplass, stiller aml. krav til hvordan etaten og den enkelte arbeidsplass skal gå fram i saken. Etter § 18-2 er både den som varsler om trakasseringen og den anmeldte beskyttet av Arbeidstilsynets taushetsplikt, men «enhver som er underlagt tilsyn etter [arbeidsmiljøloven]» og «andre offentlige tilsynsmyndigheter» har plikt til å fremlegge opplysninger som anses «nødvendige» for utøvelsen av tilsynet dersom Arbeidstilsynet krever det jf. § 18-5 (1).

Arbeidstilsynet har samtidig «til enhver tid» fri adgang til arbeidsplassen jf. § 18-4 (1) 1. pkt.

Etter aml. § 18-6 (1) har Arbeidstilsynet kompetanse til å gi arbeidsgiver pålegg om å iverksette tiltak som er «nødvendige» for gjennomføringen av lovens bestemmelser. Slike pålegg kan eksempelvis være krav om gjennomføring av tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten eller krav om at en konflikt håndteres eller at trakassering av en arbeidstaker opphører. Påleggene kan derfor rette seg både mot generelle rutiner på arbeidsplassens psykososiale område, og som krav om konflikthåndtering i en konkret konflikt- eller trakasseringssituasjon.<sup>104</sup> Pålegget skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført jf. (2) 1. pkt. Dersom fristen ikke overholdes, kan Arbeidstilsynet ilegge en tvangsmulkt etter § 18-7 eller helt eller delvis stanse virksomhetens aktivitet inntil

---

<sup>101</sup> Jakhelln, Henning mfl., arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 2-5 (1), <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/2/6/#aml2007125145547125d1e13>, 12.05.13

<sup>102</sup> Jakhelln, Henning mfl., arbeidsrett.no, lovkommentar til aml. § 2-4, <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/2/5/?id=#i1005665>, 10.05.13

<sup>103</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207114>, 12.05.13

<sup>104</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 250

pålegget er oppfylt jf. § 18-8. Ved «overhengende fare» kan Arbeidstilsynet kreve at «nødvendige tiltak» blir iverksatt «straks» jf. (2) 3. pkt.

## 6.2 Mekling

Mekling er en alternativ metode for konflikthåndtering, som innebærer at en nøytral og upartisk tredjeperson bistår partene av en konflikt med å komme fram til en tilfredsstillende løsning. Mekling kan gjennomføres både i regi av domstolene, gjennom ordinær mekling eller rettsmekling, eller utenrettslig, i henhold til kontraktsklausuler eller gjennom advokatmekling.

Vibeke Vindeløv definerer konfliktmekling som «en frivillig og fortrolig konfliktløsningsmetode, hvor en eller flere upartiske tredjepersoner hjelper partene med selv at finde og forhandle sig frem til en for dem tilfredsstillende løsning gjennom en strukturert proces. Mægler rammesætter og leder mæglingen, men træffer ingen afgørelse i sagen».<sup>105</sup>

Fordelene ved å benytte mekling som konfliktløsningsmetode i arbeidslivet er at metoden er frivillig, og det er partene som i fellesskap har ansvaret for å komme fram til en løsning på konflikten. Som nevnt i pkt. 5.4 om arbeidstakers medvirkningsplikt, vil partene, ved at de selv har ansvaret for å løse konflikten, samtidig ha et eierforhold til løsningen av den. Mulighetene er derfor større for at partenes løsning etterleves, enn hvis partene blir påtvunget en rettslig avgjørelse av domstolene.

Samtidig vil meklingen, i motsetning til en rettslig prosess, ta i betraktning også ikke-juridiske faktorer, slik som partenes underliggende interesser og behov. Disse faktorene er ofte bakenforliggende årsaker til at konflikten oppstår, og skiller seg fra partenes standpunkter. Mens en domstol vil løse den rettslige siden av en konflikt, vil mekling kunne løse de bakenforliggende aspekter ved konflikten, og på denne måten bedre partenes relasjon på sikt. Mekling vil derfor være et godt alternativ som konfliktløsningsmetode dersom den trakasserende part ønsker å fortsette i sin stilling på arbeidsplassen.

En betydelig ulempe ved å mekle i mobbe- og trakasseringssaker i arbeidslivet er det skjeve makt- og styrkeforholdet som eksisterer mellom mobber og mobbeoffer. Tanken bak frivillighetsprinsippet, som innebærer at partene velger mekling av egen fri vilje, er blant annet at begge parter stiller likeverdig og like ressurssterke i prosessen. På denne måten er begge parter istand til å ivareta sine egne interesser i saken. I mobbesaker er det muligheter for at mobbeofferet, som den svakere part i prosessen, ikke i tilstrekkelig grad er istand til å ivareta egne interesser i saken.

En annen utfordring ved å mekle i trakasseringssaker er at konflikter på et slikt stadi allerede har eskalert, slik at de vil være vanskelig å gripe inn i og håndtere gjennom mekling.<sup>106</sup> Ideelt sett bør mekling finne sted før konflikten har eskalert altfor høyt på konfliktrappen jf. pkt. 2.4 om konfliktrappen.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Vindeløv (2008) s. 126

<sup>106</sup> Se Vindeløv (2008) s. 120 om «det modne øjeblik»

<sup>107</sup> Fra forelesning i Konfliktmekling av Solfrid Mykland og Camilla Bernt, ved Det Juridiske Fakultet v. Uib, høst 2012

### 6.3 Ordinær domstolsbehandling og domsavsigelse

Dersom man som arbeidstaker opplever å bli mobbet eller trakassert på arbeidsplassen i strid med aml. § 4-3 (3) eller andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, kan man gå til erstatningssøksmål mot arbeidsgiver. Domstolene vil da vurdere om arbeidsgiver kan holdes erstatningsansvarlig som følge av brudd på loven, og avsi endelig dom i saken.

Det finnes ulike årsaker til at arbeidstaker velger å gå til erstatningssøksmål mot arbeidsgiver. Som arbeidstaker ønsker man gjerne å få en endelig avklaring i saken. Mange føler at de ikke å bli hørt på arbeidsplassen om trakasseringen, samt at arbeidsgiver ikke har håndtert saken på en tilfredsstillende måte. Det er derfor naturlig at arbeidstaker har et ønske om å oppnå rettferdighet ved å plassere skylden hos den ansvarlige part. Samtidig vil konsekvensene av mobbing kunne medføre tapt arbeidsinntekt for arbeidstaker. Behovet for erstatning er derfor gjerne en av flere årsaker til at den mobbede velger å gå rettens vei.

Å velge rettens vei som konfliktløsningsmetode vil imidlertid kunne medføre en betydelig risiko for arbeidstaker. Prosessrisikoen for arbeidstaker ved å gå til erstatningssøksmål mot arbeidsgiver er høy, noe som fører til at mange vegrer seg for å gå rettens vei. Som et resultat, eksisterer det derfor lite rettspraksis rundt mobbing og trakassering.

Som nevnt i pkt. 1.4 under rettskildebildet, er trakasseringsbegrepet i aml. § 4-3 (3) er en rettslig standard, og lovteksten gir ikke noe nærmere veiledning om innholdet. Dette vil kunne skape vanskelige bevisvurderinger for domstolene av erstatningsspørsmålet. Dette kommer til uttrykk i Rt-1993-616 (Moelven Mjøsbruket), hvor Høyesterett kom til at arbeidsgiver ikke kunne holdes objektivt erstatningsansvarlig etter skadeloven § 2-1 for arbeidstakers arbeidsuførhet på grunn av av psykiske problemer, som ble hevdet å være forårsaket av mobbing på arbeidsplassen. I saken uttaler Høyesterett i et obiter dictum at «[j]eg antar at det innenfor rammen av reglene om skyldansvar vil kunne være grunnlag for å holde en arbeidsgiver, og også medarbeidere på en arbeidsplass, erstatningsrettslig ansvarlige for skader av fysisk og psykisk karakter som en arbeidstaker har pådradd seg som en følge av slike fenomener som man betegner som mobbing. Begrepet "mobbing" er imidlertid uten noe fastlagt faktisk og rettslig innhold, og det synes å være lite rettspraksis omkring fenomenet. I erstatningsrettslig sammenheng vil nok påstander om mobbing kunne stille domstolene overfor vanskelige spørsmål både når det gjelder bevisbedømmelse og rettsanvendelse, knyttet til årsakssammenheng, skyldvurdering og påregnelighet» (s. 620).

Videre viser rettspraksis at beviskravene for erstatning som følge av mobbing og trakassering er strenge, spesielt vedrørende forhold som omhandler kommunikasjon og samarbeid på arbeidsplassen jf. Rt-1997-1506 (Stryn Apotek), hvor Høyesterett uttaler at det skal «meget til for at det kan bli tale om vesentlig mislighold og erstatning i et slikt forhold» (s. 1512). I saken kom Høyesterett til at en arbeidsgiver ved et apotek vesentlig hadde misligholdt sine plikter ovenfor tre arbeidstakere; en bestyrer og to apotekteknikere, som jobbet ved apotekets filial. Ved kontinuerlig å legge ut en stor mengde av lapper og telefakser i apoteket med beskjeder til de ansatte, samt å gripe inn i arbeidstakernes daglige drift av filialen ved å fjerne

eller dirigere bestillinger, hadde arbeidsgiver trakassert de ansatte, slik at disse ble sykemeldte og diagnostisert med lidelsen depressiv nevrose.

Høyesterett uttaler i denne sammenheng at «[n]år det gjelder konflikter grunnet i kommunikasjon og samarbeid, vil årsaks- og ansvarsforholdene kunne være meget vanskelige å trenge inn i. Ikke bare arbeidsgiveren har plikter i så henseende. Også arbeidstakerens plikter må tas i betraktning. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er i stor grad skjønsmessige. Jeg nevner også at loven inneholder bestemmelser som tar sikte på å gjøre det mulig for partene selv, eller ved bistand utenfra, å finne løsninger på oppståtte problemer. Etter mitt syn skal det meget til for at det kan bli tale om vesentlig mislighold og erstatning i et slikt forhold» (s. 1512).

Vi mennesker er ulike, og som nevnt under pkt. 2.2.1.1 Ulikhet og avhengighet, vil ulikheter i personlighet og referanseramme føre til at vi og tolker og oppfatter ting på forskjellig måte. Dette vil igjen kunne føre til misforståelser og uklar kommunikasjon, og kan skape ulike virkelighetsoppfatninger. Ulike virkelighetsoppfatninger i sammenheng med manglende skriftlig dokumentasjon, kan gjøre det vanskelig å bevise om trakassering har funnet sted.

De forskjellige rettslige grunnlag som kan anføres som erstatningsgrunnlag, gir dessuten arbeidstaker ulike muligheter til å vinne fram med erstatningssøksmålet. Arbeidstakers vern mot gjengjeldelse som følge av varsling etter aml. § 2-5, usaklig oppsigelse etter aml. § 15-7 og urettmessig avskjed etter aml. § 15-14 har delt bevisbyrde, slik at det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at mobbing og trakassering ikke har funnet sted, dersom arbeidstaker først fremlegger opplysninger som gir indikasjon på at slike forhold har funnet sted. Etter ulovfestede erstatningsrettslige regler og reglene i skadeerstatningsloven, er det på den annen side arbeidstaker selv som må påvise at trakassering har funnet sted. Videre viser Rt-1997-786 Falken og Rt-1997-1506 Stryn Apotek at det skal mye til for at arbeidsgiver blir holdt erstatningsansvarlig etter disse reglene. Det er derfor lettere for arbeidstaker å vinne fram i et erstatningssøksmål etter reglene i arbeidsmiljøloven enn etter ulovfestede erstatningsrettslige regler og reglene i skadeerstatningsloven.<sup>108</sup>

Det er et rettslig prinsipp i norsk rett at en den tapende part i rettssaken pålegges å erstatte motpartens saksomkostninger jf. tvml. § 172 (1). En arbeidstaker som går til erstatningssøksmål mot arbeidsgiver risikerer derfor et stort økonomisk tap, dersom søksmålet ikke vinner fram. Som den svakere part i saken, vil derfor den økonomiske risikoen med å gå til sak, føre til at mange velger ikke å gå til erstatningssøksmål.

På tross av at domstolen gir en rettslig avklaring på erstatningsspørsmålet, vil avgjørelsen kun løse de rettslige aspekter ved konflikten, og ikke berøre konfliktenes bakenforliggende årsaker. Å velge domstolene som konfliktløsningsmetode er derfor problematisk dersom man som arbeidstaker har et ønske om å fortsette i sin stilling på arbeidsplassen. Samtidig vil en rettslig avgjørelse kunne føles påtvunget, og være vanskeligere å akseptere, enn avgjørelser man selv

---

<sup>108</sup> Einarsen/ Pedersen (2007) s. 291-292

har bidratt aktivt til jf. pkt. 5.4 Arbeidstakers medvirkningsplikt og pkt. 6.2 Mekling, om partenes eierskap til egne løsninger.

Endelig vil en rettslig prosess kunne oppleves som en betydelig psykisk påkjenning for arbeidstaker som hevder seg mobbet, og selve bevisførselen i form av parts- og vitneforklaringer vil kunne oppleves som et nytt overgrep. Arbeidstaker må derfor vurdere den helsemessige risikoen som det innebærer å anlegge sak mot arbeidsgiver.

#### 6.4 Straffesanksjoner

Etter aml. § 19-1 kan «innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» straffes med bøter eller fengsel i inntil to år, ved «forsettlig eller uaktsom» overtredelse av arbeidsmiljøloven eller pålegg gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven jf. (1) og (2).

Etter aml. § 19-2 kan også arbeidstaker straffes med bøter eller fengsel i inntil ett år, dersom han eller hun forsettlig, uaktsomt eller grovt uaktsomt overtrer eller medvirker til slik overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser eller pålegg gitt i eller i medhold av loven.

For å bli strafferettslig dømt for overtredelse av arbeidsmiljøloven, må det imidlertid være bevist utover en hver rimelig tvil at den tiltalte har begått den straffbare handling som straffebudet tar sikte på å ramme jf. det strafferettslige beviskravet in dubio pro reo. Strafferettens beviskrav er således betydelig strengere enn det erstatningsrettslige beviskravet, hvor sannsynlighet er tilstrekkelig for å konstatere erstatningsansvar.

## 7 OPPSUMMERING

Trakassering har betydelige konsekvenser for arbeidstaker som opplever å bli mobbet i form av fysiske og psykiske helseplager, og er samtidig økonomisk belastende både for den enkelte virksomhet hvor mobbingen rammer, og samfunnet som helhet. Som en følge av dette, er det nødvendig, både for arbeidsgiver, arbeidstaker og andre HMS-aktører å forhindre slik adferd gjennom økt fokus på konfliktforståelse og håndtering av konflikter på et tidlig stadium, samt innsikt i mobbing som fenomen.

Et økt fokus på konflikter og trakassering, og en forsterkning av arbeidstakers vern mot slik adferd har arbeidsmiljøloven til dels lyktes med, ved i 1995 å innføre et selvstendig forbud mot trakassering og annen utilbørlig opptreden i den dagjeldende aml. (1977) § 12 nr. 1. Arbeidsmiljøloven (2005) utgjør et omfattende og detaljert regelverk med hensyn til arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter vedrørende arbeidsplassens psykososiale arbeidsmiljø, og krav til virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

På tross av at arbeidstakers vern mot mobbing og trakassering er styrket etter aml., viser Høyesterettsrettspraksis at arbeidstakers reelle vern ikke er overensstemmende med lovens vern. Lovens vage ordlyd og skjult mobbing som fenomen skaper vanskelige bevisvurderinger i forhold til erstatningsspørsmålet. I samsvar med den økonomiske og

helsemessige risiko det innebærer for arbeidstaker å anlegge sak mot arbeidsgiver, vil mange derfor velge bort ordinær domstolsbehandling som konfliktløsningsmetode.

Som en følge av delt bevisbyrde og strenge lovregulerte begrensninger i arbeidsgivers styringsrett ved oppsigelse og avskjed av arbeidstaker, vil det være lettere for arbeidstaker å vinne fram etter disse reglene, enn etter skl. og ulovfestede erstatningsrettslige regler. Ettersom bevisbyrde og vurderingstema er ulikt etter hvilke regler man anfører som rettslig grunnlag for erstatningsspørsmålet, kan det stilles spørsmål ved om reglene i praksis skaper en forskjellsbehandling av ellers like trakasseringstilfeller.

Forarbeidene presiserer videre at konflikthåndtering er et klart lederansvar, men uttrykker samtidig betydningen av samarbeid med arbeidsplassens øvrige HMS-aktører, samt arbeidstakers plikt til aktiv medvirkning i konflikthåndtering og arbeidet mot trakassering.

Høyesterettspraksis viser at arbeidsgivers utøvelse av styringsretten vedrørende konflikthåndtering er vidtgående, så lenge de beslutninger som tas er saklige, og saksbehandlingen er forsvarlig. Det er derfor viktig at arbeidsgiver anvender styringsretten til å ta tak i og håndtere konflikter som oppstår på arbeidsplassen på et tidlig stadium, slik at disse ikke utvikler seg til mobbing og trakassering.

Det følger samtidig uttrykkelige uttalelser i forarbeidene som oppfordrer til opplæring av arbeidsgiver og arbeidstaker i konfliktløsning.<sup>109</sup> Økt fokus på, og opplæring i grunnleggende konfliktforståelse er nødvendig i arbeidet mot mobbing og trakassering, og helt avgjørende for å kunne oppfylle arbeidsgivers- og arbeidstakers rettigheter og plikter til et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø etter aml.

---

<sup>109</sup> Se uttalelse i Ot.prp. nr. 50 (1993–94) s. 60 «Utvalget ser det som viktig at konfliktløsning blir en del av arbeidsmiljø- og tillitsvalgtopplæringen, samt at det inngår i ledelsesutviklingsprogrammer»

## **8 LITTERATURLISTE**

### ***LOVER***

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven)

Lov nr. 4/1977 om arbeidsvern og arbeidsmiljø (opphevet)

### ***FORSKRIFTER***

Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

### ***FORARBEIDER***

Ot.prp.nr.3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

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

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

NOU-2004-5 Arbeidslivslovutvalget

### ***RETTSPRAKSIS***

Lagmannsrettspraksis:

LF-2009-14161

Høyesterettspraksis:

Rt-1990-607 (Viking Askim)

Rt-1993-616 (Moelven Mjøsbruket)

Rt-1997-786 (Falken)

Rt-1997-1506 (Stryn Apotek)

Rt-2000-1602 (Nøkk)

Rt-2001-418 (Kårstø)

Rt-2001-1362

Rt-2004-1844

**JURIDISK LITTERATUR**

Sønsteli Johansen, Atle/ Stueland, Einar, «*Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*», 1. utgave, Oslo 2011

Einarsen, Ståle/ Pedersen, Harald, «*Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*», 1. utgave, Oslo 2007

Vindeløv, Vibeke, «*Konfliktmægling- en refleksiv model*», 2. utgave, København 2008

Jakhelln, Henning, «*Oversikt over arbeidsretten*», 4. utgave, Oslo 2006

Gisle, Jon mfl., «*Jusleksikon*», 3. utgave, Oslo 2007

Fougner, Jan «*Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse*» (2009), *Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag 2009*, s. 235-256

**ØVRIGE KILDER**

Forelesningsnotater i Arbeidsrett I av førsteamanuensis Tine Eidsvaag ved Det Juridiske Fakultet v. Uib, høst 2012

Forelesningsnotater i Konfliktmekling av Solfrid Mykland og Camilla Bernt ved Det Juridiske Fakultet v. Uib, høst 2012

[www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no)

[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

[www.magma.no](http://www.magma.no)

[www.bt.no](http://www.bt.no)

[www.dn.no](http://www.dn.no)

[www.vg.no](http://www.vg.no)