

# **Mobbing og trakassering i arbeidslivet**

Vilkår for erstatning

Kandidatnr: 335

Veileder: Viggo Bondi

Leveringsfrist: 25.11.2004

Til sammen 17908 ord

24.11.2004

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1	TEMA FOR AVHANDLINGEN	1
1.2	AKTUALITET	1
1.3	OVERSIKT OVER HOVEDPROBLEMSTILLINGER OG DEN VIDERE DRØFTELSE	3
1.4	AVGRENSNING	3
1.5	RETTSKILDEBRUK	6
<b>2</b>	<b>HVA ER MOBBING OG TRAKASSERING?</b>	<b>8</b>
2.1	PSYKOLOGIENS TRAKASSERINGSBEGREPER	8
2.2	ARBEIDSMILJØLOVEN	10
2.2.1	INNLEDNING	10
2.2.2	INNHold I § 12 NR. 1	12
2.2.3	ULIKE FORMER FOR TRAKASSERING OG UTILBØRLIGE FORHOLD	14
2.2.4	OPPSUMMERING OG BETRAKTNINGER	16
<b>3</b>	<b>ERSTATNING</b>	<b>18</b>
3.1	ANSVARSGRUNNLAG, ÅRSAKSSAMMENHENG OG PÅREGNELIGHET	18
3.2	BEVISSITUASJONEN	21
3.3	ARBEIDSGIVERANSVAR. SKADESERSTATNINGSLOVEN § 2-1 NR.1	23
3.4	ORGANANSVARET	27
3.5	SKADEBEGREPET	29
<b>4</b>	<b>NÆRMERE OM NOEN AV VILKÅRENE I SKADESERSTATNINGSLOVEN § 2-1 NR.1</b>	<b>30</b>
4.1	INNLEDNING	30
4.2	KRITIKKVERDIGE HANDLINGER SOM MEDFØRER ERSTATNINGSANSVAR	31
4.3	KRITIKKVERDIGE HANDLINGER UTFØRT AV ARBEIDSGIVER	34
4.3.1	INNLEDNING	34
4.3.2	ARBEIDSGIVERENS HANDLINGER MEDFØRER ERSTATNINGSANSVAR	34
4.3.3	ARBEIDSGIVERENS HANDLINGER MEDFØRER IKKE ERSTATNINGSANSVAR	38

<b>4.4</b>	<b>KRITIKKVERDIGE HANDLINGER SOM IKKE MEDFØRER ERSTATNINGSANSVAR</b>	<b>40</b>
<b>4.5</b>	<b>DE UKLARE GRENSENE</b>	<b>46</b>
<b>4.6</b>	<b>HVA LIGGER I KRAVET OM AT TRAKASSERINGEN MÅ VÆRE FORETATT ”UNDER ARBEIDSTAKERS UTFØRING AV ARBEID” OG I BETYDNINGEN AV AT ”ARBEIDSTAKEREN GÅR UTENFOR DET SOM ER RIMELIG Å REGNE MED”?</b>	<b>50</b>

---

<b>5</b>	<b>OPPSUMMERING</b>	<b>58</b>
----------	---------------------	-----------

---

<b>6</b>	<b>KILDER</b>	<b>60</b>
----------	---------------	-----------

<b>6.1</b>	<b>JURIDISK LITTERATUR</b>	<b>60</b>
<b>6.2</b>	<b>LOVREGISTER</b>	<b>60</b>
<b>6.3</b>	<b>LOVFORARBEIDER</b>	<b>61</b>
<b>6.4</b>	<b>DOMSREGISTER</b>	<b>61</b>
6.4.1	HØYESTERETTSDOMMER	61
6.4.2	LAGMANNSRETTSDOMMER	62
6.4.3	TINGRETTSDOMMER	62
6.4.4	TRYGDERETTENS AVGJØRELSER	62

## 1 Innledning

### 1.1 Tema for avhandlingen

Temaet for avhandlingen er en rettslig belysning av mobbing og trakassering innen arbeidslivet. Avhandlingen tar sikte på å vise hvordan særlig skadeserstatningsloven § 2-1 kan gi hjemmel for erstatningsplikt når mobbing og trakassering har funnet sted.<sup>1</sup> Etter § 2-1 kan en arbeidsgiver bli objektivt ansvarlig for skade som voldes forsettlig eller uaktsomt av en arbeidstaker. Et sentralt spørsmål er hvor langt denne regelen strekker seg i de tilfeller en arbeidstaker påstår seg mobbet eller trakassert av en kollega. Videre vil arbeidsmiljølovens bestemmelser, særlig § 12, trekkes inn for å belyse hva som ligger i mobbing og trakassering.<sup>2</sup>

Til leserens orientering bruker avhandlingen et henvisningssystem i fotnotene hvor forfatternavn betegner bøker som er gjengitt fullstendig under kapittel 6 Kilder.

### 1.2 Aktualitet

Gjennom de siste årene har det vært et økt fokus på problemene rundt mobbing og trakassering, både i arbeidslivet og i skolesektoren. Til illustrasjon satte statsminister Bondevik mobbing og trakassering på arbeidsplassen på regjeringens dagsorden i sin nyttårstale i år, mens fokus tidligere er blitt rettet mot mobbing på skolen. Bondevik fulgte opp saken og 2 juni 2004 arrangerte Regjeringen en stor konferanse om mobbing i samarbeid med partene i arbeidslivet. I stadig flere private bedrifter samt i de offentlige organer arbeides det også med programmene for inkluderende arbeidsliv (IA) og helse, miljø og sikkerhet (HMS).

---

<sup>1</sup> Lov om skadeserstatning, 13 juni 1969 nr. 26

<sup>2</sup> Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 4 februar 1977 nr. 4

I rapporten "HMS-tilstanden i Norge i 2001" av Torvatn og Molden fra 2001 (SINTEF), svarte seks prosent av alle, likt for kvinner og menn, at de var utsatt for plaging og ubehagelig erting fra arbeidskolleger. Det er fem prosent av arbeidstakerne som har opplevd trakassering fra en overordnet, mens tre prosent har opplevd å bli utstøtt fra fellesskapet på jobben. Langt flere har sett andre bli offer for plaging eller ubehagelig erting i arbeidet, totalt har 14 prosent opplevd dette.<sup>3</sup>

Arbeidslivslovutvalget uttaler følgende i sin innstilling, NOU 2004:5 "Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst";

*"Utvalget har derfor lagt hovedvekt på en vurdering av om kravene til tilrettelegging av arbeidet og til arbeidsgivers og arbeidstakers plikter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er tilpasset dagens og fremtidens arbeidsliv. Det er en viktig målsetting at den nye loven også på dette området skal være et viktig virkemiddel for å fremme inkludering og forebygge utstøting i arbeidslivet."*<sup>4</sup>

Utvalget uttaler videre;

*"I den senere tid er fokus i større grad flyttet fra rene fysiske faktorer som kan lede til uhelse til psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Reguleringen av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer er i dag mindre fremtredende enn reguleringen av de fysiske faktorene. For den enkelte arbeidstaker vil imidlertid de psykososiale og organisatoriske forhold kunne være en minst like viktig helse- og trivselfaktor som det fysiske arbeidsmiljø.[...] Formuleringen "en meningsfylt arbeidssituasjon" [i arbeidsmiljøloven § 1] gjenspeiler at organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøfaktorer fikk stor oppmerksomhet allerede ved revisjonen av arbeidervernlovgivningen i 1977."*<sup>5</sup>

Uttalelsene trekkes frem for å illustrere avhandlingens aktualitet og for å vise at noen av problemstillingene i avhandlingen har paralleller med forhold som drøftes i forslaget til ny arbeidsmiljølov.

---

<sup>3</sup> NOU 2004:5 s. 96

<sup>4</sup> NOU 2004:5 s. 169

<sup>5</sup> NOU 2004:5 s. 173 og 174

Begrepene mobbing og trakassering har i stor grad blitt benyttet som hjelpebegreper i erstatningsrettslig sammenheng. Det har ikke foreligget kilder som i særlig grad fordyper seg i problematikken rundt begrepsbruken og dens anvendelsesområde. Det er først i de siste årene at begrepene synes å ha fått et rettslig innhold. Rettspraksis har hatt en betydelig rolle for denne utviklingen.

### 1.3 Oversikt over hovedproblemstillinger og den videre drøftelse

Arbeidsmiljøloven og skadeserstatningsloven er de sentrale lovene i forhold til spørsmålet om erstatning på grunn av mobbing eller trakassering i arbeidslivet.

Oppgaven vil i kapittel 2 bestå av en drøftelse av hva som anses som mobbing og trakassering, både i et psykologisk perspektiv og i forhold til lovgivningen slik det kommer til uttrykk i arbeidsmiljølovens bestemmelser, særlig § 12.

Deretter vil jeg i kapittel 3 redegjøre for de generelle erstatningsrettslige vilkår, bevissituasjonen og jeg vil se særlig på ansvarsgrunnlagene arbeidsgiveransvaret og organansvaret.

I kapittel 4 drøftes virkeområdet til skadeserstatningsloven § 2-1. Den grunnleggende problemstilling i dette kapitlet er med andre ord når mobbing og trakassering vil medføre erstatningsplikt etter skadeserstatningsloven.

### 1.4 Avgrensning

Jeg har valgt å avgrense avhandlingen til forhold knyttet til arbeidslivet. Det betyr at mobbing og trakassering i skolesektoren faller utenfor oppgavens ramme. Bakgrunnen for avgrensningen er plasshensyn. Jeg vil presisere at mobbing og trakassering innenfor

skolesektoren selvfølgelig er et meget alvorlig problem og et område som fortjener en særskilt rettslig analyse.

I forhold til erstatningsspørsmålet vil jeg ikke behandle de rettslige spørsmål vedrørende menerstatning, reglene om erstatningsutmålingen og foreldelse. Når det gjelder foreldelse kan det blant annet stilles spørsmål til hvilket tidspunkt man skal legge til grunn for beregning av foreldelsesfristen for et påberopt krav.

Arbeidsmiljøloven inneholder sanksjonsbestemmelser som kan komme til anvendelse ved trakassering. For eksempel vil mobbing kunne være saklig grunn til å si opp eller avskjedige den som mobber, jfr. §§ 60 og 66.<sup>6</sup> Det er flere interessante problemstillinger her, men jeg nevner disse forhold kun for å sette avhandlingen i en sammenheng med den totale helheten.

Straffebestemmelsenes karakter av virkemiddel mot trakassering vil primært være å virke preventivt. I følge arbeidsmiljøloven §§ 85 første ledd og 86 første ledd, kan arbeidsgiver og arbeidstaker straffes med bøter eller fengsel dersom de overtrer lovens bestemmelser. Brudd på vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 7 nr. 1 og 12 første ledd tredje punktum kan derfor studeres i lys av disse sanksjonsbestemmelsene.

Lovverket inneholder også bestemmelser utover arbeidsmiljøloven som kan komme til anvendelse mot mobbing på arbeidsplassen. Straffelovens bestemmelser om ærekrenkelser i §§ 246 og 247 er eksempler her. De strafferettslige aspektene vil ikke utdypes nærmere. Det har til nå, så vidt jeg vet, ikke vært oppe saker for domstolene hvor den som utøver trakassering, det være seg arbeidstaker eller arbeidsgiver, har blitt vurdert i forhold til arbeidsmiljølovens straffebestemmelser eller straffelovens bestemmelser.

---

<sup>6</sup> Se generell litteratur, f.eks. Jakhelln, Dege og Fanebust

For den som har blitt utsatt for utilbørlige handlinger kan det også oppstå problemer i forhold til stillingsvernreglene. Reglene i arbeidsmiljøloven §§ 60 og 66 er nyttige vernebestemmelser for mobbeofferet, ikke bare sanksjonsregler ovenfor den som utfører de kritikkverdige handlingene. Et eksempel er hvis trakassering gir negativt utslag ved at den som blir mobbet ikke klarer å utføre en like bra jobb, og til slutt utfører sine plikter så dårlig at arbeidsgiveren får grunnlag til å si opp den ansatte. Her vil man kunne stille spørsmål til kravet om saklig grunn. Vil oppsigelsen kunne anses ugyldig? Et annet eksempel er hvis en arbeidsgiver sier opp eller avskjediger en arbeidstaker som avviser arbeidsgivers seksuelle tilnærmelser. Oppsigelsen eller avskjeden vil da normalt måtte anses for å være usaklig, samt gi grunnlag for erstatning. Reglene regulerer forholdet mellom den som har blitt mobbet og arbeidsgiveren, men disse forhold nevnes også kun for å gi et bilde av mobbing satt inn i det helhetlige bildet samt av kapasitetshensyn.

Jeg vil heller ikke redegjøre nærmere om personlige årsaker til trakassering og hvem som blir mobbere og mobbeofre.<sup>7</sup>

Når det gjelder det forebyggende arbeid, hvordan de enkelte bedrifter bør arbeide med dette, de enkeltes ansvar og plikter, og om Arbeidstilsynet, vil jeg kun påpeke følgende;<sup>8</sup> For å få et fullstendig bilde av arbeidsmiljølovens vernekrav må man se blant annet §§ 7 og 12 i sammenheng med hvem som plikter å sørge for at kravene oppfylles og hvordan denne konkret plikter å gjøre dette. Arbeidsgiver, som definert i lovens § 4, har plikter og ansvar etter § 14 og har et ansvar til å sørge for at forholdene legges til rette for et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver kan derimot ikke utføre denne oppgaven tilfredsstillende alene. Andre organer som kan bistå er verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale. Regler i kap. VII i arbeidsmiljøloven regulerer dette. Arbeidstakere, jfr. lovens § 3, har også visse plikter. De har et selvstendig ansvar for å

---

<sup>7</sup> Se Einarsen

<sup>8</sup> Se generell litteratur, f.eks. Jakhelln og Pedersen



medvirke til å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, se § 16. Arbeidstilsynet er det offentlige organ som skal påse at arbeidsgiver oppfyller forpliktelsene i arbeidsmiljøloven tilfredsstillende. Tilsynet er et kontrollerende organ, jfr. arbeidsmiljøloven § 74 nr.1 første ledd tredje punktum, og det kan følge opp brudd på reglene ved sanksjonsmidler i form av pålegg, tvangsmulkt eller stansing.<sup>9</sup> Det hører imidlertid ikke til denne avhandlingen å gi en mer utførlig fremstilling av disse reglene.

## 1.5 Rettskildebruk

Avhandlingen bygger på alminnelig rettskildelære.<sup>10</sup> I det følgende vil jeg kort omtale enkelte rettskildemessige særspørsmål som reises i forhold til oppgavens tema.

Lovbestemmelsene er i utgangspunktet en av de mest sentrale rettskildene når det gjelder forståelsen av arbeidsmiljøloven § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Likevel skal vi i avhandlingen se at det først og fremst er i de siste årene at begrepene mobbing og trakassering synes å ha fått et rettslig innhold, og det skyldes i stor grad andre rettskildefaktorer. Til en viss grad har forarbeidene betydning, men rettspraksis er den mest sentrale rettskildefaktoren i forhold til oppgavens tema. Rettspraksis dominerer derfor rettskildebildet i denne avhandlingen.

I oppgaven behandler jeg en tingsrettsavgjørelse og flere lagmannsrettsavgjørelser. Da mobbing og trakassering i en erstatningsrettslig sammenheng må sies å være et typisk dynamisk rettsområde, har jeg konsentrert meg om relativt nylig avsagte dommer. Jeg har videre søkt å fokusere på de avgjørelser som har størst relevans for oppgavens tema og som i størst grad synes å presisere gjeldende rett. Dette betyr at behandlingen av

---

<sup>9</sup> Ot.prp. nr. 50 1993/94 s. 64 første spalte og Jakhelln s. 77 flg.

<sup>10</sup> Se Eckhoff og Boe

underrettspraksis ikke kan anses uttømmende. Et særskilt spørsmål er hvilken rettskildemessig vekt underrettspraksis skal tillegges. Underrettspraksis' betydning i rettskildelæren er omdiskutert.<sup>11</sup> I praksis er det grunn til å anta at underrettspraksis vil bli tillagt noe større vekt i de tilfeller der det ikke foreligger høyesterettspraksis som avklarer det aktuelle spørsmål.<sup>12</sup> Det er tvilsomt om Høyesterett vil legge særlig vekt på slik praksis, men det er rimelig å anta at øvrige aktører i rettsapparatet i relativt stor grad ser hen til underrettspraksis. Av denne grunn vil jeg i flere tilfeller behandle underrettspraksis. Slike avgjørelser har for øvrig en viktig illustrasjonsverdi. Både publiserte dommer og upubliserte dommer belyses. Der jeg viser til de upubliserte dommene vil referansene hentes fra Lovdata online.

*Nera-dommen*, LG-2003-04666, behandles i avhandlingen. Denne dommen er anket og ble sluppet inn for Høyesterett og skal opp til behandling 16 november 2004. Dette tilsier at dommen foreløpig har noe mindre verdi. Jeg velger likevel å vise til denne avgjørelsen i avhandlingen da den illustrerer en del gode poenger.

---

<sup>11</sup> Se Boe s. 248-249, og hvor annen litteratur nevnes

<sup>12</sup> Andenæs s. 40 flg., særlig s. 42, og Eckhoff særlig s. 162

## 2 Hva er mobbing og trakassering?

### 2.1 Psykologiens trakasseringsbegreper

Hva er mobbing på arbeidsplassen?<sup>13</sup>

Begrepet ”mobbing på arbeidsplassen” blir brukt på mange ulike måter, både når det gjelder innhold og alvorlighetsgrad. I dagligtalen brukes ofte ordet om kameratslig erting og fleiping (”her mobber vi hverandre og har det hyggelig sammen”). Samtidig brukes også begrepet mobbing om overgrep og trakassering der en (eller flere) person(er) utsettes for gjentatte aggressive handlinger; Handlinger som oppleves som negative og svært ubehagelige av den som rammes. Begrepet mobbing har med andre ord ikke noe fast definert innhold.

Plaging, trakassering, mobbing, helsefarlig ledelse, psykisk vold, utstøtning av syndebukker, seksuell trakassering, alvorlige personmotsetninger, personlighetskonflikter – begrepene er mange, meningene om årsaker likeså. Hva som fokuseres og vektlegges varierer også. Bak ordene finner vi likevel en felles mening, nemlig det at ett eller flere mennesker over lengre tid føler seg utsatt for sterkt negative handlinger fra én eller flere personer – handlinger som røkter ved personens selvbilde og selvrespekt.

På slutten av 80-tallet rettet media og noen fagforeninger (spesielt LO) sterk oppmerksomhet mot nettopp mobbing på norske arbeidsplasser. Store overskrifter og mange artikler om enkeltskjebner rettet den jevne avislesers oppmerksomhet mot helsefarlige ledere og selvmord blant mobbeofre. Til tross for de mange reportasjer som sto på trykk i avisene, fantes det imidlertid svært lite vitenskapelig dokumentasjon om

---

<sup>13</sup> Se Einarsen

fenomenet mobbing i arbeidslivet. I 1990 startet et forskningsprosjekt om mobbing i arbeidslivet. Ønsket var å kunne fastslå hvor utbredt mobbing var i norsk arbeidsliv. Ønsket var også å gjøre systematiske og kontrollerte undersøkelser om helse, personfaktorer og arbeidsmiljø i sammenheng med mobbing. Denne undersøkelsen blir i litteratur kalt "mobbeundersøkelsen". Videre ut på 90-tallet har det også blitt foretatt andre undersøkelser om det samme tema, bare at disse er foretatt overfor andre yrkesgrupper og andre steder i landet.<sup>14</sup> I mobbeundersøkelsen ble deltagerne presentert for følgende definisjon av mobbing:

*"Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysning eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Mobbing kan forekomme både fra arbeidskolleger, overordnede og klienter, men for at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode. Den som blir mobbet, har på en eller annen måte vanskelighet med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode."*

Denne definisjonen kan synes å gi uttrykk for psykologiens generelle definisjon og forståelse av begrepet mobbing. Sentralt i denne definisjonen av mobbing er at det er en ubalanse i styrkeforholdet mellom offer og mobber. Dette betyr at offeret enten har, eller opplever å ha, vansker med å forsvare seg. Prinsippet om ubalanse mellom partene er viktig for å skille mobbing fra andre harde og langvarige konflikter eller interessemotsetninger mellom to likeverdige parter. Mobbeprosessen er nettopp kjennetegnet ved offerets følelse av underlegenhet og manglende evne til å forsvare seg. Det er også viktig å skille mobbing fra mer enkeltstående konflikter. Det som kjennetegner mobbing er at en eller flere personer over tid opplever at de systematisk utsettes for negative handlinger fra en eller flere andre personer i arbeidsmiljøet, og at de føler at de har vanskelig for å forsvare seg mot disse angrepene. Mobbing kan også gi seg utslag i sexpress og seksuell trakassering. Et mobbeoffer har uttrykt det treffende på hvor vanskelig det kan være for et mobbeoffer; *"Det er flaut å bli mobbet! Å måtte*

---

<sup>14</sup> Einarsen bl.a. på s. 23-25

*innrømme en slik forsmedelighet overfor arbeidsmiljø, familie og venner var vanskelig. Minst like tungt var det å komme til en slik erkjennelse overfor seg selv, og samtidig føle seg maktesløs.”*

Ståle Einarsen er en av de mest kjente og sentrale skikkelsene som arbeider med temaet mobbing og trakassering i arbeidslivet.<sup>15</sup> Han jobber som professor ved Institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Einarsen uttalte i Aftenposten 2 oktober 2004 at det ser ut til at mobbing i arbeidslivet er på vei ned. Vi er blitt flinkere til å ta ondet ved roten og håndtere det som et arbeidsmiljøproblem, uttaler han. Likevel tør han ikke slå dette 100 prosent fast før de har gått grundigere igjennom dataene fra deres siste store forskningsprosjekt. Einarsen og hans kolleger bearbeider nå materialet fra en omfattende kartlegging av hvor utbredt mobbingen er i norsk arbeidsliv. 4700 mennesker over hele landet er intervjuet. Til våren regner professoren med å trekke de første konklusjoner.

## 2.2 Arbeidsmiljøloven

### 2.2.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven er i utgangspunktet en forebyggende lov hvis målsetting blant annet er å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (§ 1). Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig både ut fra en enkeltvis og en samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd (§ 7). Disse prinsippbestemmelsene vil i mange tilfeller ha betydning for forståelsen av øvrige bestemmelser. I følge arbeidsmiljøloven skal arbeidet legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger (§ 12). § 7 er viktig for at § 12 skal kunne spille den rolle den er tiltenkt. Disse bestemmelsene må derfor ses i sammenheng med hverandre, jfr. Ot.prp. nr. 50 s. 57. Å være rammet av mobbing på jobben innebærer at arbeidstakerne utsettes for belastninger som rammer både kropp og

---

<sup>15</sup> Se alminnelig litteratur fra psykologien og nevnt litteratur i denne avhandlingen.

sjel. Dette er eksplisitt kommet til uttrykk ved at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden (§ 12 nr. 1, første ledd, tredje punktum). I samme paragraf heter det at arbeidet skal være utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre. Personer som føler seg mobbet i jobben, vil ofte ha problemer med å opprettholde vanlig sosial kontakt og omgangsform med kollegene. Den utstøtning eller de sanksjoner mobbeofferet rammes av, kan føre til at vedkommende trekker seg tilbake, og kanskje vil utføre mer avgrensede arbeidsoppgaver enn tidligere. Følgen blir med andre ord en arbeidssituasjon som arbeidsmiljøloven klart markerer som uakseptabel. Dette følger blant annet eksplisitt av § 12 nr.1, første ledd, tredje punktum samt av lovens intensjoner og forarbeider samt rettspraksis. Det er også verdt å merke seg at arbeid ifølge loven skal være tilrettelagt slik at den enkeltes alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger blir tatt hensyn til. På arbeidsplassene skal det med andre ord være rimelig ”høyt under taket”, og rom for at folk er forskjellige. Dette bør også tilsi at vi respekterer at mennesker har forskjellig følsomhetsnivå for hva som oppfattes for krenkende.

Arbeidsmiljøloven skal bidra til å hindre at mobbing og trakassering skjer. Et problem i de tilfeller hvor mobbeofre har vunnet frem i rettsaker er at de ganske sjelden kommer tilbake i egen jobbsituasjon. Et annet problem som jeg kommer inn på nedenfor er at mulighetene til å håndheve sine rettigheter i praksis må antas vanskelig. Det er derfor viktig at man griper fatt i problemene og oppnår resultater på den enkelte arbeidsplass før juridiske tiltak blir nødvendige. På samme måte er det nødvendig at den enkelte arbeidsgiver handler i tråd med gjeldende regler, avtaler og lover i håndteringen av slike saker, slik at juridiske etterspill forhindres.

Det arbeidsrettslige likebehandlingsprinsippet/ikke-diskrimineringsprinsippet kan nevnes. Forbud mot forskjellsbehandling pga. kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner, seksuell orientering, funksjonshemming og alder er trakassering som anses som forskjellsbehandling etter reglene i arbeidsmiljøloven, jfr. §§ 54B og 54C og Ot.prp. nr. 104. I § 54 C defineres trakassering som *”når en uønsket adferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet.”* Likestillingsloven har også bestemmelser om

forskjellsbehandling, men lovens anvendelsesområde regulerer kun forskjellsbehandling pga. kjønn, jfr. §§ 1, 3 og 8a.<sup>16</sup> Sistnevnte regulerer seksuell trakassering; *”Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Seksuell trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.”*<sup>17</sup> Arbeidsmiljøloven § 54 B nr. 2 viser at likestillingsloven får anvendelse når forskjellsbehandling på grunn av kjønn har funnet sted.

### 2.2.2 Innhold i § 12 nr. 1

Arbeidsmiljøloven § 12 nr. 1 lyder som følger;

*”Teknologi, arbeidsorganisasjon, utførelse av arbeidet, arbeidstidsordninger og lønnsystemer skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhetshensyn forringes. Nødvendige hjelpemidler for å hindre uheldige fysiske belastninger skal stilles til arbeidstakernes disposisjon. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide.”*

Det fremgår av første punktum i denne bestemmelsen at arbeidstakere ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. En arbeidstaker som blir mobbet eller trakassert på arbeidsplassen, vil normalt oppleve en uheldig psykisk belastning som rammes av første punktum. Det kan således synes noe unødvendig å presisere trakassering særskilt i bestemmelsens tredje punktum. Lovgiver valgte likevel å gjøre dette under henvisning til den økte oppmerksomheten rundt disse problemstillingene i arbeidslivet. Departementet poengterer i forarbeidene at bestemmelsen omfatter alle former for trakassering, herunder seksuell trakassering. Disse presiseringene trådte i

---

<sup>16</sup> Lov om likestilling mellom kjønnene, 9 juni 1978 nr. 45

<sup>17</sup> Se nærmere om seksuell trakassering i Andreassen

kraft i 1995.<sup>18</sup> Begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering i denne sammenhengen. Det samme må gjelde enhver trakassering eller utilbørlig opptreden overfor en arbeidstaker på grunn av kjønn, fysiske eller psykiske egenskaper, rase, hudfarge, kommentarer om arbeidstakers kropp eller press for å få seksuelle tjenester, jfr. Ot.prp. nr. 50 s. 57-59 og 230 og Innst. O. nr. 2 s. 7, 17 og 18.

I avhandlingen benyttes uttrykkene mobbing, trakassering og utilbørlig adferd/opptreden om hverandre og vil ikke ha noen rettslig betydning.

I NOU 2004:5 drøftes lovens formuleringer i forhold til temaet om mobbing og trakassering. Utvalget mener generelt at en styrking, tydeliggjøring og opprydding av loven vil bidra til å forebygge organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøproblemer. Dagens lovverk på dette området kan oppfattes som detaljert, uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig. Regelverket har dessuten en noe uryddig systematikk. Videre uttaler utvalget at de mener det vil være behov for lovkrav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art, herunder for eksempel trakassering, mobbing, sosial isolasjon m.m. Selv om dagens § 12 nr. 1 inneholder et forbud mot trakassering, mener utvalget at lovteksten bør tydeliggjøre at dette også omfatter trakassering osv. fra andre enn arbeidsgiver/arbeidstakere, dvs. brukere som kunder, klienter, pasienter, elever mv.<sup>19</sup>

Utvalget har ikke foreslått en definisjon av begrepene mobbing og trakassering i lovens ordlyd. Det har heller ikke drøftet dette nærmere i NOU 2004:5. Arbeidstilsynet har i sin uttalelse til § 4-3 sagt at det bør vurderes å innta en definisjon av begrepet trakassering i forarbeidene til denne bestemmelsen.

---

<sup>18</sup> Tilføyd ved endringslov 6 januar 1995

<sup>19</sup> NOU'en på s. 182 og 183



### 2.2.3 Ulike former for trakassering og utilbørlige forhold

Trakassering vil ha varierende uttrykk i ulike miljøer og til forskjellige tider. Det er vanskelig å gi begrepet trakassering noen presis juridisk definisjon uten samtidig å begrense omfanget av begrepet for mye. Spørsmålet blir hvor grensene bør være og hvor grensene i dagens praksis ligger.

Trakasserende forhold kan være at en arbeidstaker plager en annen arbeidstaker, f.eks. ved å vanskeliggjøre forholdene på arbeidsplassen, plaging, irritering og forstyrring i en slik grad at det er ødeleggende for den som prøver å gjøre jobben sin.

På en arbeidsplass kan det være en viss temperatur når man har en diskusjon eller debatt gående. Noen vil kunne oppfatte stemningen og enkelte utsagn som kritikkverdige og ta dem til seg som trakassering. Folk er forskjellige og kan oppfatte situasjoner ulikt. Enkelte episoder vil derfor kunne oppfattes som trakassering av noen, uten at det nødvendigvis er å forstå det slik for andre. Det er ikke trakassering hvis omgivelsene har opptrådt normalt selv om arbeidstaker subjektivt sett føler seg mobbet. Spørsmålet blir om omgivelsene har overtrådt grensene for akseptabel opptreden. Man kan gjerne sette alminnelig folkeskikk som norm. Dette kommer jeg noe nærmere inn på i kapittel 4.

Seksuell trakassering kan beskrives som ulike former for seksuelt betont plaging; ofte brukes begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet. Det kan være alt fra uvelkomne kommentarer om arbeidstakerens kropp fra en arbeidskollega til press fra en overordnet om seksuelle tjenester.

Handlinger som består i å meddele trusler, skremme, komme med negative kommentarer eller andre handlinger som består i å nedverdige en ansatt, vil kunne anses som trakassering i lovens forstand. Hvis f.eks. en overordnet behandler en ansatt nedverdiggende og uten respekt; ved å flire av den ansatte, himle med øynene, se opp i taket og ned i papirer når han blir snakket til etc., så vil disse handlingene kunne

oppfattes som trakassering. Det var blant annet dette som var forholdet i en dom fra Oslo tingrett, *Luftfartstilsynet-dommen*.<sup>20</sup> Men i denne dommen som jeg kommer tilbake til i kapittel 4 punkt 4.4 skal vi se at erstatning likevel ikke ble innvilget. Også andre former for utilbørlig opptreden kan komme på tale. Grov verbal utskjelling kan være et eksempel på dette. Også i slike mer enkeltstående tilfeller vil bestemmelsen kunne være brutt. I *Rica Sjølyst-dommen* var det blant annet rasistiske utsagn som ble oppfattet som trakassering.<sup>21</sup> ”Sotskalle”, ”fagforeningsbombe”, ”svarting” og ”svartskalle” var blant de ordene som ble brukt. Annen rasistisk behandling foregikk også, og som vil kunne omfattes på samme måte. De negative handlingene må i utgangspunktet ha skjedd gjentatte ganger og over tid. Likevel må ikke dette tas for bokstavelig. Jo grovere handlingene er jo raskere vil kravet til skade oppfylles.

Det kan også presiseres at det kan forekomme tilfeller hvor mer enkeltstående handlinger får hyppige konsekvenser for offeret over tid og således leder til trakassering. F.eks. kan man tenke seg at nærmeste leder en dag kommer inn på kontoret og tar fra arbeidstakeren alle arbeidsoppgavene slik at arbeidstakeren blir sittende uten noe å gjøre. Dette er en enkeltstående handling fra lederens side, mens konsekvensene for arbeidstakeren vil gjenta seg hver dag han eller hun kommer på kontoret og blir sittende uten noe å gjøre. I et slikt tilfelle går det ikke lang tid før man kan si at arbeidstakeren blir trakassert.

Degradering og endringer i arbeidsoppgaver kan innebære trakassering hvis arbeidsgiver går utenfor styringsretten. En sjef slutter f.eks. å gi en ansatt arbeidsoppgaver og ber personen utføre oppgaver som faller helt utenfor den ansattes stilling. Det at arbeidsgiveren ikke oppfyller informasjonsplikten eller omsorgsplikten er også forhold som kan være kritikkverdige og overskride arbeidsmiljøloven § 12. I *Nera-dommen* illustreres det at ledelsen i kraft av styringsretten foretok endringer,

---

<sup>20</sup> TOSLO-2001-02713

<sup>21</sup> RG 2001/1226

blant annet i arbeidstakerens arbeidsoppgaver.<sup>22</sup> I **Rt.1997/1506, *Apoteker-dommen***, gjelder problemene blant annet detaljstyring og kommunikasjonssvikt mellom en apoteker og bestyreren og to andre ansatte. Dette skapte et ualminnelig dårlig arbeidsmiljø, og gav et inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte noe som igjen kunne skape usikkerhet og utrygghet i arbeidet. Isolering av en ansatt er også en måte å trakassere på. Dette vil være tilfellet hvis f.eks. en person blir utelukket fra møter, flyttes til et annet sted i virksomheten, får en pult uten nødvendig arbeidsredskap, ikke får meningsfulle arbeidsoppgaver o.l.

#### 2.2.4 Oppsummering og betraktninger

Mobbing og trakassering kan forekomme på mange ulike måter. Rettspraksis illustrerer noen av tilfellene. Rettspraksis viser at kravet til de handlinger som skal anses som mobbing må være handlinger som er av en viss alvorlighetsgrad og at de må gjentas over en viss tid for at de skal tilfredsstillere kravet til trakassering.

Det man kan trekke ut av arbeidsmiljølovens begrepsbruk i § 12 synes i stor utstrekning å samsvare med den psykologiske begrepsbruken.

Som vi også skal se flere eksempler på nedenfor benytter rettspraksis i stor grad psykologiens begrepsbruk. På denne bakgrunn må det kunne trekkes den slutning at det ikke er av betydning å få definisjon av mobbing inn i loven for så vidt gjelder rettspraksis. Men mobbing bør stanses så tidlig som mulig på den enkelte arbeidsplass og i denne relasjon ville det være en fordel at alle arbeidsgivere og arbeidstakere hadde en definisjon å forholde seg til for å kunne stanse mobbingen så tidlig som mulig, og i hvert fall før det blir rettssak.

---

<sup>22</sup> LG-2003-04666. Dommen er anket og sluppet inn til behandling for Høyesterett

Ved å ha definerte begreper i lovverket vil dette muligens ha en viss preventiv betydning og på denne måten gi positive resultater. Det kan også spørres om det ville vært lettere å forebygge og iverksette tiltak samt å sanksjonere overfor trakassering hvis det hadde foreligget et definert begrep.

Det finnes veldig mange ulike typer av utilbørlige handlinger som ingen av oss ville likt å oppleve. Derfor kan det også være noe vanskelig å kunne fastslå klart hvor grensen for akseptabel handling skal ligge. Ved å sette en klarere definisjon av hva som skal regnes som trakasserende handlinger, vil man også kunne risikere å utelukke noen typer handlinger som egentlig skulle omfattes av definisjonen. Dette hensynet taler mot noen av de andre hensynene som er påpekt over, f.eks. hensynet til klargjøring ved å ha en lovtekst som definerer trakassering/mobbing samt det preventive ved å ha en klar definisjon i loven. Det er betryggende at avgjørelsene ligger i domstolenes hender og at de i hver enkelt sak må foreta en konkret individuell vurdering. På den annen side vil usikkerheten om omfanget medføre en uklar rettstilstand, noe lovgiver ønsker å unngå.

### 3 Erstatning

#### 3.1 Ansvarsgrunnlag, årsakssammenheng og påregnelighet

Innledningsvis skal det sies noe om de generelle erstatningsrettslige regler.<sup>23</sup>

Erstatningsretten tar utgangspunkt i at det er voldt en skade. Hvor denne skyldes en skadevoldende handling fra Bs side, blir spørsmålet om skadelidte A kan kreve tapet erstattet av B. Erstatningsrettens oppgave er å gi svaret på dette spørsmålet. Ordet erstatning har i dagligtale – og dels også juridisk språkbruk – en upresis betydning. I vid forstand betegner erstatning enhver gjenoppretting (helt eller delvis) av følgene av en skade.

Ansvarsgrunnlaget er det vilkår for erstatningsplikt som direkte knytter seg til den skadevoldende handling eller den skadevoldende virksomhet. Erstatningsansvar forutsetter altså et ansvarsgrunnlag. Når det skal avgjøres om erstatningsansvar i et gitt tilfelle kan pålegges, er det ansvarsgrunnlaget man først må ta standpunkt til. Vi har to hovedformer for ansvarsgrunnlag i norsk rett: Culpa-ansvaret (eller ansvar på subjektivt grunnlag) og ansvar på objektivt grunnlag. I forhold til culpa-ansvaret må det trekkes en grense mellom handlinger som må betegnes som uaktsomme eller uforsvarlige, og handlinger som ikke er subjektivt klanderverdige. Dette er viktig og har avgjørende betydning. Ansvar på objektivt grunnlag fordrer ikke en tilsvarende sonndring. Dersom det foreligger et objektivt erstatningsgrunnlag, er det ikke nødvendig å påvise klanderverdighet fra skadevolder.

Videre har vi spesielle ansvarsgrunnlag under disse to hovedformer for ansvarsgrunnlag; f.eks. arbeidsgiveransvaret i skadeserstatningsloven, som er et

---

<sup>23</sup> Lødrup, særlig §§ 8, 10, 14-17 og Nygaard

objektivt ansvar, men sammensatt med subjektive elementer. Det redegjøres for arbeidsgiveransvaret i punkt 3.3. Organansvaret er et ansvar på subjektivt grunnlag i den forstand at organet identifiseres med visse personer som har handlet forsettlig eller uaktsomt. Organansvaret behandles i punkt 3.4.

Det kan stilles spørsmål til om overtredelse av arbeidsmiljøloven § 12 medfører erstatningsplikt. Bestemmelsen omtaler ikke erstatning, og loven har heller ikke annen erstatningshjemmel for overtredelse av § 12. Arbeidsmiljøloven har derfor ingen særskilt hjemmel for erstatning fra arbeidsgiver.

Erstatningsansvar kan idømmes både juridiske personer og fysiske personer. Begrepet juridisk person er i og for seg en konstruksjon. En juridisk person har ingen fysisk eksistens; at den selv volder skade, er for så vidt en fiksjon. Rettslig sett dekker imidlertid begrepet viktige realiteter, og fiksjonen om at den juridiske person selv volder skaden, kan begrunnes i reelle hensyn, jfr. Ot.prp. nr. 48.

En fysisk person, f.eks. den arbeidstakeren som mobber, vil kunne bli personlig erstatningsansvarlig for den skade han uaktsomt har påført en kollega. En juridisk person blir derimot ilagt ansvar for personer som den enten blir identifisert med eller som den har ansvar for. En arbeidsgiver kan enten være en fysisk person eller en juridisk person, og har ansvar for sine arbeidstakere. Et organet identifiseres med personer som står øverst i styringen i organet, typisk et styre.

Kravet til faktisk årsakssammenheng og påregnelighet/adekvans, er andre generelle erstatningsrettslige vilkår i erstatningsretten. Kravet om årsakssammenheng vil si at det må foreligge en faktisk årsakssammenheng mellom den påståtte skadevoldende adferden (trakasseringen) og den oppståtte skade for at det skal inntre erstatningsansvar. Vilkåret om adekvans går ut på at en begivenhet er en adekvat årsak til skaden hvis begivenheten øket risikoen for at skaden skulle inntre. Dette kan også formuleres på en annen måte ved å spørre om det var sannsynlig eller påregnelig at den skadevoldende handlingen skulle medførte skade.

I **Nera-dommen** legges det til grunn etter en sannsynlighetsvurdering at A ikke var predisponert for psykiske lidelser før hendelsene på arbeidsplassen.<sup>24</sup> Deretter drøfter lagmannsretten om det forelå årsakssammenheng i denne konkrete saken.

Lagmannsretten finner det mest sannsynlig at lederens utilbørlige adferd overfor A inngår som det vesentligste element i årsaksbildet. Det ble også vist til **Rt.2001/320**. Denne dommen gjelder personskadeerstatning ved trafikkulykke, og hvor et sentralt spørsmål er kravet til årsakssammenheng. Det fremgår av Rt2001/320 at det "[...] i rettspraksis [er] lagt til grunn at spørsmålet om det foreligger årsakssammenheng, må avgjøres ut fra hva som finnes mest sannsynlig, og hvis det er tvil om dette, må tvilsrisikoen påhvile skadelidte."

I **Rica Sjølyst-dommen** forelå ansvarsgrunnlag etter arbeidsgiveransvaret.<sup>25</sup> Et av spørsmålene i dommen var så om det forelå skadefølger med tilstrekkelig årsakssammenheng. Retten uttalte at det er et krav at mobbingen må ha vært en nødvendig betingelse for at uførhet skulle inntre, og dersom det foreligger andre årsaksfaktorer, må mobbingen i forhold til de øvrige faktorene fremstå som et såpass vesentlig element i årsaksbildet at det er rimelig å knytte ansvar til den. Man ser at dette er et utslag av generell erstatningsrett med krav til årsakssammenheng.

Kravet til adekvans er et spørsmål om skadefølgene var for fjerne og avlede, og dette spørsmålet drøftes i **Rica Sjølyst-dommen**;

*"Skadefølgene var i dette tilfelle etter lagmannsrettens oppfatning klart større og mye mer langvarige enn det var rimelig å forvente ut fra de foretatte handlinger. Bedriften hadde ikke rimelig grunn til å forutse at mobbingen og trakasseringen skulle føre til varig arbeidsuførhet."*<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> LG-2003-04666

<sup>25</sup> RG 2001/1226

<sup>26</sup> RG 2001/1226(1234)

Lagmannsretten kom til at overgrepene mot A ikke hadde et så massivt og vedvarende preg at det kunne være rimelig å gjøre Rica Sjølyst ansvarlig for As tap i fremtidige inntekter eller gi grunnlag for menerstatning. Det interessante med resultatet er at det viser at kravet til adekvans er med på å hindre at ansvaret blir for vidtrekkende. Hvis konsekvensene er for fjerntliggende vil ikke erstatning for det forholdet innvilges.

Jeg har her i punkt 3.1 nevnt to av de grunnleggende vilkår som begge må være oppfylt for at det skal bli tale om erstatningsansvar; ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng. Når det gjelder vilkåret om årsakssammenheng må årsakssammenhengens rent faktisk foreligge, og utstrekningen av ansvaret går i utgangspunktet ikke lenger enn til skader/tap som var en påregnelig(adekvat) følge av den skadevoldende handling. Et tredje grunnleggende vilkår er at det må foreligge skade/tap. Inn under dette vilkåret ligger det et krav om at skaden må ha ledet til et økonomisk tap for skadelidte, med mindre det foreligger en personskaade hvor det i en begrenset utstrekning også kan tilkjennes erstatning for det ikke-økonomiske tapet, (menerstatning eller oppreisning.) Økonomisk tap behandles ikke i denne avhandlingen, men oppreisning nevnes under redegjørelsen av organansvaret i punkt 3.4. Punkt 3.2 om bevissituasjonen er inntatt i det følgende da denne problemstillingen til dels kan ses i sammenheng med spørsmålene om sannsynlighet og årsakssammenheng.

### 3.2 Bevissituasjonen

Utgangspunktet er fri bevisbedømmelse. Dette følger av tvistemålsloven § 183.<sup>27</sup> Dommeren må foreta en bevisvurdering, og ved denne vurdering skal han legge vekt på de bevis han finner mest troverdige eller tungtveiende. Formålet med partenes bevisførsel (fremleggingen av de ulike bevismidler, f.eks. dokumenter, vitner, sakkyndige) er altså å skaffe frem det grunnlag som dommeren skal bygge på ved sin bevisvurdering. De avgjørende bevis vil være dokumentasjon som beviser at mobbingen

---

<sup>27</sup> Lov om rettergangsmåten for tvistemål, 13 august 1915 nr. 6



har funnet sted, at det er en sannsynlig sammenheng mellom mobbingen og skaden, og at det foreligger et økonomisk tap. Bevisbyrden påhviler den som krever erstatning. Det er sikker rett at det er den som krever erstatning – skadelidte – som har bevisbyrden. Når det gjelder kravet til sannsynlighetsovervekt er det i dag tilstrekkelig for å pålegge ansvar at det er overvekt av sannsynlighet.<sup>28</sup> At skadelidte har bevisbyrden for årsakssammenheng, betyr at dommeren ikke kan pålegge erstatningsplikt hvis han finner at den påståtte årsakssammenheng har en sannsynlighet for seg som er mindre enn 50 %. Det må altså fremstå for dommeren som mer sannsynlig at det foreligger årsakssammenheng enn at det ikke gjør det.

Bevissituasjonen kan være vanskelig for begge parter; det er normalt lite dokumentbevis og vitneførsel blir derved et sentralt bevis. Årsakene til trakassering er derfor vanskelig å påvise. Dette viser rettspraksis, bl.a. *Moelven Mjøsbruket-dommen* hvor retten uttaler at det i erstatningsrettslig sammenheng vil påstander om mobbing kunne stille domstolene overfor vanskelige spørsmål både når det gjelder bevisbedømmelse og rettsanvendelse, knyttet til årsakssammenheng, skyldvurdering og påregnelighet.<sup>29</sup> Lignende uttalelser om bevisproblematikken finner vi igjen i *Apoteker-dommen*.<sup>30</sup> I *Bærum Kommune-dommen* ble det uttalt at det ikke må stilles så strenge krav til bevis for årsakssammenheng at erstatningsvernet blir svekket. Det ble også vist til Nygaard, Skade og ansvar, 4 utg. 1992 s. 340-341.<sup>31</sup>

Bevisvurdering og sakkyndige erklæringer.

Det er ofte nødvendig med sakkyndige for å få klarlagt hva som er årsak til en skade. Dette ser vi at blir benyttet i mange av rettssakene som omhandler mobbing. Når sakkyndige avgir uttalelser om årsaksforholdet, oppstår spørsmålet om hvor fritt retten

---

<sup>28</sup> Se f.eks. Lødrup s. 319 flg. og Nygaard s. 337-338

<sup>29</sup> Rt.1993/616(620)

<sup>30</sup> Rt.1997/1506(1512)

<sup>31</sup> LB-1999-01912

står overfor deres oppfatninger. Her er svaret klart: Retten er ikke bundet av de sakkyndiges resonnementer og konklusjoner.<sup>32</sup> Dette ser vi også utslag av i enkelte dommer - selv om de sakkyndige ofte mener at skadelidte har vært utsatt for mobbing, så vil ikke det nødvendigvis medføre at retten gir medhold i erstatningspåstanden. Her kan man stille spørsmål til betydningen, relevansen og vekten av sakkyndiges erklæringer i mobbesaker. Det er klart at slike erklæringer fra sakkyndige kan være med på å belyse en rekke forhold i saken samt gjøre fakta mer klart. Likevel synes det for meg som at slike erklæringer ofte er i favør av skadelidte ved at det legges tyngre vekt på mobbeofferets sitt syn. Med dette mener jeg at det ser ut til at de sakkyndige ofte utarbeider rapporter på basis av redegjørelser fra mobbeofferet. Dette vil kunne gi et skjevt bilde av realiteten og det kan medføre ubalanserte vurderinger fra de sakkyndiges side. Men det skal påpekes at dette kun er synsing fra min side og domstolene er klar over at de selv må foreta en bevisvurdering på eget grunnlag.

### 3.3 Arbeidsgiveransvar. Skadeserstatningsloven § 2-1 nr.1<sup>33</sup>

Bestemmelsen lyder som følger:

*”Arbeidsgiver svarer for skade som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, idet hensyn tas til om de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt. Ansvarer omfatter ikke skade som skyldes at arbeidstakeren går utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet.”*

§ 2-1 er en bestemmelse om arbeidsgivers ansvar for arbeidstaker. Begrepene defineres i regelens nr. 2 og nr. 3. Dette er definisjoner som ligger nær opp til arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven §§ 3 og 4. Arbeidstaker- og

---

<sup>32</sup> Se Lødrup s. 326

<sup>33</sup> Lødrup § 10, Nygaard kap. 4 II og Askeland Del II pkt.2

arbeidsgiverbegrepene henger nært sammen; arbeidstakeren *gjør* arbeid i arbeidsgivers tjeneste, mens arbeidsgiveren *har* noen i sin tjeneste. Bestemmelsen gjelder for alle som er arbeidsgiver, både fysiske og juridiske personer, private og det offentlige, i eller utenfor ervervsvirksomhet, jfr. § 2-1 nr. 2. Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepene har ikke bydd på problemer i denne avhandlingen og drøftes derfor ikke mer inngående.<sup>34</sup>

Det fremgår av bestemmelsen at en arbeidsgiver kan bli ansvarlig uten hensyn til skyld (dvs. på objektivt grunnlag) for de skader som en arbeidstaker ved uaktsomhet volder under sitt arbeid. Skal arbeidsgiveren bli ansvarlig etter arbeidsgiveransvaret, må skaden være voldt ved forsett eller uaktsomhet fra arbeidstakerens side. Vi ser at arbeidsgiveransvaret er en blanding av et objektivt og et subjektivt ansvar: Uavhengig av egen skyld blir arbeidsgiveren ansvarlig for skader voldt ved arbeidstakerens uaktsomhet. Det er ikke et vilkår for ansvar at mobberer har til hensikt eller ønsker å mobbe, eller at mobbingen skjer med forsett. Skyldkravet er oppfylt når den eller de som mobber handler uaktsomt og burde ha forstått at mobbingen kunne skade den som blir mobbet.

Arbeidsgiveren og arbeidstakeren blir i slike tilfeller solidarisk ansvarlige for skaden overfor skadelidte. Systemet er slik at arbeidsgiveren hefter uavhengig av egen skyld, samtidig som arbeidstakeren er ansvarlig etter skyldregelen. Begge hefter på hvert sitt grunnlag for den samme skade. Men i praksis er det vanligvis arbeidsgiveren som er mest søkegod og blir saksøkt av skadelidte. Kjernen i § 2-1 er at arbeidstakeren blir identifisert med sin arbeidsgiver. Arbeidstakerens feil blir regnet som om det var arbeidsgiverens feil. Når A på denne måten blir ansvarlig for handlinger som B har foretatt, foreligger hva som kalles aktiv identifikasjon.

---

<sup>34</sup> Se Lødrup s. 173-181 og Jakhelln s. 24 flg.

Ved vurderingen av om arbeidstakeren har utvist uaktsomhet må man også ta hensyn til om *”de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt”*. Noe av hensikten med denne regelen er å få frem at det i seg selv ikke er tilstrekkelig at skaden er voldt uaktsomt eller forsettlig, men den må være det i forhold til skadelidte. Det forhold som er erstatningsbetingende overfor A, behøver jo ikke være det overfor B. Det ligger videre i passusen en understrekning av at det ikke bare er arbeidstakerens individuelle forhold som er av interesse, men også den virksomhet arbeidstakeren fungerer som et ledd i. Dette tilsier at de krav man må stille til virksomheten vil variere veldig. Miljøet på f.eks. en oljeplattform er nokså røft, og at arbeidstaker/skadelidte må regne med en noe annen omgangsform enn f.eks. i et departement. Vilåret får særlig betydning for ansvaret i den offentlige sektor, hvor ansvaret for tjenestehandlinger er særlig aktuelt.<sup>35</sup>

I *Falken-dommen* benyttes skadeserstatningsloven § 2-1 som ansvarsgrunnlag.<sup>36</sup> Førstvoterende viser til lovendringen som ble foretatt i 1995, hvor tredje punktum i § 12 nr. 1 tatt inn. Førstvoterende uttaler at det er av stor betydning at arbeidsgivere gjør hva de kan for å unngå mobbing på arbeidsplassene. Dette var en plikt arbeidsgiverne hadde også før lovendringene i 1995. Imidlertid er det ikke dermed gitt at arbeidsgiver har et objektivt ansvar for mobbing etter skadeserstatningsloven § 2-1:

*”Det avgjørende blir om de konkrete handlinger som utgjør mobbingen, objektivt sett må sies å tilfredsstillende de vilkår som loven foreskriver for at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig.”<sup>37</sup>*

Førstvoterende avslutter med å vise til rettspraksis på andre områder i forhold til skadeserstatningsloven § 2-1, og han mener at en ileggelse av erstatningsplikt i

---

<sup>35</sup> Vilåret har ikke samme betydning utenfor offentlig sektor, og av denne grunn avgrenser jeg mot en nærmere drøftelse om vilåret.

<sup>36</sup> Rt.1997/786

<sup>37</sup> Rt.1997/786(792)

mobbingstilfeller kan forenes med praksis fra andre felt.<sup>38</sup> De tilfeller der erstatning er nektet, gjelder så vidt førstvoterende kan se alle situasjoner der den skadegjørende handling er mer avledet i forhold til arbeidssituasjonen enn når man har å gjøre med mobbing.

I *Nera-dommen* uttaler lagmannsretten innledningsvis at spørsmålet om det er grunnlag for ansvar, må løses med utgangspunkt i de erstatningsregler som gjelder i arbeidslivet, og at de sentrale bestemmelsene er inntatt i skadeserstatningsloven kapittel 2 og i arbeidsmiljøloven, særlig kapittel II.<sup>39</sup> Videre uttales det at det ikke er noen tvil om at arbeidsgiveransvaret, som nå er nedfelt i skadeserstatningsloven § 2-1 nr. 1, kan gi hjemmel for ansvar. Spørsmålet er om vilkårene er til stede.

Her i punkt 3.3 har vi sett at arbeidsgiver kan bli objektivt ansvarlig for arbeidstakerens handlinger. Vi så for det første at det er vilkår at partene anses som arbeidstaker(e) og arbeidsgiver. Videre så vi at det er et krav om at trakasseringen må ha skjedd med forsett eller uaktsomhet fra mobberen/arbeidstakeren. Det ble også kort nevnt at det er et vilkår at de krav skadelidte/mobbeofferet med rimelighet kan stille til virksomheten må være tilsidesatt. Av de sakene som jeg behandler i avhandlingen og som har vært oppe for domstolene, ser man at det er arbeidsgiveransvaret i skadeserstatningsloven § 2-1 som i stor grad benyttes ved spørsmål om ansvarsgrunnlag når mobbing og trakassering har funnet sted.

De øvrige vilkår under arbeidsgiveransvaret krever en mer inngående analyse og vil bli drøftet i kapittel 4.

---

<sup>38</sup> Rt.1997/786(793)

<sup>39</sup> LG-2003-04666

### 3.4 Organansvaret<sup>40</sup>

Spørsmålet her er om organet som juridisk person kan bli personlig ansvarlig på skyldgrunnlag. Svaret er ja. Visse personer som står øverst i styringen blir vanligvis regnet for å handle i egenskap av organet. De blir identifisert med den.

Er arbeidsgiveren en juridisk person – typisk et aksjeselskap – må arbeidstakerbegrepet avgrenses mot de som representerer selskapets organer. Feil eller forsømmelse av dem regnes som begått av selskapet selv. Typisk slike organer er generalforsamlingen, styret og administrerende direktør. Også andre høyere ansatte vil kunne bli identifisert med selskapet – her kan vi da få en kombinasjon av et arbeidsgiveransvar og et direkte ansvar for selskapet. Vi ser følgelig at personer i visse overordnede stillinger identifiseres med selskapet. Grensen for enigheten om hvem som kan pådra et organ ansvar, går over avdelingsledere. Dette følger av teori.<sup>41</sup> Noen forfattere hevder at også disse omfattes av organansvaret.<sup>42</sup>

Et eksempel på organansvaret finner vi i *Ingeniørenes Hus-dommen*.<sup>43</sup> Her var det spørsmål om Ingeniørenes Hus som aksjeselskap skulle stå ansvarlig for den trakassering som ble påstått å ha funnet sted. Ingeniørenes Hus overførte møtevirksomheten i huset som ble drevet i egen regi til et restaurantselskap hvor Ingeniørenes Hus ikke hadde eierinteresser. Konferanseverten som ble tilbudt arbeid i restaurantselskapet søkte erstatning for måten omstillingen ble gjennomført på. B og C var eiere i restaurantselskapet. Lagmannsretten konkluderte med at terskelen for organansvar ikke var overskredet. *Ingeniørenes Hus-dommen* gir videre et eksempel på at det har betydning å få klarlagt hvem som identifiseres med organet. I dommen var det bl.a. noen uttalelser fra C som ble påstått å være trakasserende og erstatningsbetingende.

---

<sup>40</sup> Lødrup s. 179, Nygaard s. 224 og Ot.prp. nr. 48 s. 63 flg.

<sup>41</sup> Se Askeland på s. 286

<sup>42</sup> Se Askeland på s. 286 med henvisninger

<sup>43</sup> LB-2001-02786

Lagmannsretten bemerket da at det var vanskelig å se at Ingeniørenes Hus som organ kunne gjøres ansvarlig for disse forholdene. C var eier i restaurantselskapet og ikke i Ingeniørenes Hus. For at noen skal identifiseres med organet må de for det første tilhøre det organet som stilles til ansvar. Videre er det ikke alle som da identifiseres med organet, men det må foretas en konkret vurdering. Jeg vil kort påpeke at det fremstår som nokså åpenbart at Ingeniørenes Hus ikke kunne bli holdt ansvarlig for uttalelsene til C i denne saken. Resultatet fremstår som selvfølgelig.

I forbindelse med organansvaret vil jeg trekke inn noen synspunkter om skyldansvar i forhold til en fysisk arbeidsgiver. En arbeidsgiver kan i prinsippet – ved å ikke sørge for et tilstrekkelig godt arbeidsmiljø – i seg selv opptre uaktsomt. Hvis det forutsettes at arbeidsgiver kan bli ansvarlig på culpagrunnlag dersom arbeidsgiver er klar over at arbeidsforholdene ikke er fullt forsvarlig og ikke gjør noe med det, vil et interessant spørsmål være hvem som identifiseres med arbeidsgiver. Dette vil ha betydning for om arbeidsgiver kan bli ansvarlig på skyldgrunnlag. Her kan man kanskje trekke noen paralleller til organansvaret, og mulig det kan gi retningslinjer for hvilke personer man anser som arbeidsgiver. Det vil imidlertid være vanskelig å komme med en klar konklusjon.

Normalt spiller det liten rolle for skadelidte om virksomheten ”selv” er ansvarlig, eller om ansvaret følger av reglene om arbeidsgiveransvaret. Skadelidte vil jo uansett kunne kreve erstatning av arbeidsgiveren. Men et viktig unntak er at oppreisning etter skadeserstatningsloven § 3-5 ikke omfattes av arbeidsgiveransvaret.<sup>44</sup> Her må skadelidte gå på den grovt uaktsomme ansatte. Det er bare skadevolderen selv som kan dømmes til å betale oppreisning, ikke arbeidsgiveren. Men hvis personer som utgjør ”organet” handler slik at vilkårene for oppreisning er til stede, vil selskapet – eventuelt stat eller kommune – bli direkte ansvarlig. Et eksempel er **Rt.1995/209** hvor Høyesterett la til grunn at en kommune har organansvar for oppreisning etter skadeserstatningsloven

---

<sup>44</sup> Lødrup på s. 179 og s. 507 flg. og Nygaard s. 224-225

§ 3-6 første ledd om ærekrenking, for feil gjort av sosialsjefen/klientutvalget som var øverste organ på sitt felt i kommunen.

I **Rica Sjølyst-dommen** forelå det ansvarsgrunnlag etter skadeserstatningsloven § 2-1.<sup>45</sup>

I forhold til spørsmål om oppreisning uttales det: ”Det er i utgangspunktet bare skadevolderen selv som kan dømmes til å betale oppreisning – slike beløp hefter i utgangspunktet ikke arbeidsgiveren for etter skadeserstatningsloven § 2-1. Men et aksjeselskap kan bli ansvarlig etter reglene om organansvaret og derved hefte direkte for oppreisningen, hvis et ”organ” for selskapet har utvist grov uaktsomhet.[...] Ut fra det faktum lagmannsretten har lagt til grunn, vil Rica Sjølyst måtte hefte etter reglene om organansvar, idet ass. direktør B anses å være en del av selskapets ledelse.”<sup>46</sup>

### 3.5 Skadebegrepet

Et generelt erstatningsvilkår er som nevnt at det foreligger skade/tap, jfr. punkt 3.1.

Denne avhandlingen retter seg mot mobbing og trakassering som i utgangspunktet anses som psykiske skader. At skadefølger som er nevrotiske eller psykiske må likestilles med fysiske, er imidlertid ikke tvilsomt.<sup>47</sup> **Moelven Mjøsbruket-dommen** er prinsipiell her: Det uttales at det må kunne være grunnlag for å holde en arbeidsgiver ansvarlig for skader av fysisk og psykisk karakter som en arbeidstaker har pådradd seg som en følge av slike fenomener som man betegner som mobbing. **Falken-dommen** kan også nevnes i denne sammenheng. I dommen uttales det ikke noe eksplisitt om begrepene ”skade” og ”mobbing”, men førstvoterende konkluderer med ansvarsgrunnlag etter skadeserstatningsloven § 2-1. Det er således klart at arbeidsgiveransvaret kan omfatte ansvar for skade som har skjedd ved mobbing og trakassering. Skadebegrepet i seg selv byr ikke på tvil. Under kapittel 4 skal vi imidlertid se at det ikke nødvendigvis er helt enkelt å slå fast i hvilke tilfeller de skadevoldende handlingene skal medføre erstatningsansvar.

---

<sup>45</sup> RG 2001/1226(1231)

<sup>46</sup> RG 2001/1226(1234)

<sup>47</sup> Lødrup s. 346



## 4 Nærmere om noen av vilkårene i skadeserstatningsloven § 2-1 nr.1

### 4.1 Innledning

Det er flere interessante problemstillinger og spørsmål som dukker opp i tilknytning til denne bestemmelsen. Det er særlig hva som ligger i de skadevoldende handlingene som er av avgjørende betydning for om erstatning skal innvilges. Omfanget av arbeidsgiveransvaret vil også drøftes mer inngående i forhold til vilkåret om at trakasseringen må være foretatt under arbeidstakers utføring av arbeid og betydningen av om arbeidstakeren går utenfor det som er rimelig å regne med.

For at trakasserende handlinger skal falle inn under anvendelsesområde for skadeserstatningsloven § 2-1, må de aktuelle hendelsene kunne sies å ha medført skade i lovens forstand. Handlingene må være skadevoldende.

Skadebegrepet i skadeserstatningsloven § 2-1 faller ikke sammen med yrkesskadebegrepet i folketrygdloven § 13-3 og yrkesskedeforsikringsloven.<sup>48</sup> Førstvoterende i *Falken-dommen* uttaler at han for ordens skyld nevner at det ikke er tale om en slik skade som går inn under yrkesskedeforsikringsloven, og det følger da av denne lovs § 8 at arbeidstakeren kan kreve erstatning etter vanlige erstatningsregler, herunder selvsagt skadeserstatningsloven § 2-1.<sup>49</sup> Antallet yrkesskader og yrkessykdommer som blir godkjent av folketrygden og registrert under yrkesskedeforsikringsordningen, gir ikke et reelt bilde av hvor mange som blir skadet og syke som følge av arbeidet. Det er strenge regler for hvilke diagnoser og skader som

---

<sup>48</sup> Lov om folketrygd, 28 februar 1997 nr. 19 og lov om yrkesskedeforsikring, 16 juni 1989 nr. 65

<sup>49</sup> Rt.1997/786(791)

godkjennes. I Norge godkjennes blant annet ikke muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser som yrkessykdommer.<sup>50</sup> To kjennelser fra Trygderetten belyser likhetene mellom de forskjellige lovreglene.<sup>51</sup> For at Trygderetten skulle gi arbeiderne medhold var det de fysiske forhold som hadde avgjørende betydning selv om disse handlingene også i stor grad bar preg av mer psykiske forhold.

#### 4.2 Kritikkverdige handlinger som medfører erstatningsansvar

I *Falken-dommen* er spørsmålet om arbeidsgiveren har ansvar for skade som er påført en arbeidstaker ved mobbing fra andre arbeidstakere.<sup>52</sup> Person A som er saksøker ble ansatt som stasjonsleder ved Falken Redningskorps` stasjon i X. Før A ble ansatt var det en konflikt mellom de øvrige ansatte og Falkens sentralledelse angående bemanningen ved stasjonen. De ansatte ønsket at det på grunn av arbeidspresset skulle ansettes en femte person. De andre søkerne til stillingen som stasjonsleder, som hadde arbeidet lenger ved stasjonen enn A, hadde gjort sine søknader betinget av at det skulle ansettes en femte person. A hadde ikke stilt noe slikt vilkår. Dette er bakgrunnen for at det oppstod et dårlig forhold mellom A og de andre ansatte.

For Høyesterett gjaldt saken bare spørsmålet om den mobbing som lagmannsretten fant bevist, omfattes av det objektive arbeidsgiveransvaret etter skadeserstatningsloven § 2-1. Her vil avgjørelsen fra lagmannsretten trekkes inn for belysning av omfang av hva som anses som mobbing/trakassering.<sup>53</sup> 16 episoder er her aktuelle, men alle episodene tillegges ikke like stor vekt. Lagmannsretten fant følgende handlinger og utsagn bevist:

- Første dag på jobben meddelt av kollega: ”Den som tør ta den jobben, skal få det surt.”

---

<sup>50</sup> NOU 2004:5 på s. 79

<sup>51</sup> Ankesak nr.01/00224 og ankesak nr.01/03303

<sup>52</sup> Rt.1997/786

<sup>53</sup> LA-1995-00036

- Meddelt: ”Du skal få det så kjølig og utrivelig at det skal ta oss ½ år å få deg på psykiatrisk sykehus!”
- Meddelt at det skulle legges ut feller for henne og at de skulle vise at hun ikke dugde for jobben.
- Kondom festet på vindusruten.
- Levende edderkopp festet med tape på innsiden av hennes kontordør. Da hun ble skremt, uttalte en kollega ”det er slik vi gjør med folk vi ikke vil ha i Falken.”
- Meddelt: ”For å arbeide her, kan man kort og godt bare være et rasshøl.”
- Meddelt: Du burde for helvete heller ha holdt deg i Sørlandsruta, så hadde vi i hvert fall ikke hatt deg her til å lage problemer.”
- En kollega gjemte seg i kapellgangen under likkjøring en sen høstkveld, hoppet frem og ropte ”BØ!”
- I etterkant av denne episoden meddelt: ”Men dette er ikke noe, bare vent til vi stenger deg inne på likkjøla når det ligger minst en der fra før”, etterfulgt av latter.
- Det ble også påpekt at de ansatte skrev til Falkens ledelse og uttalte at de ikke hadde tillit til henne. Dette må ha vært svært krenkende, og hun må med rette ha oppfattet det slik at de ansatte gikk bak hennes rygg, i stedet for å gå tjenestevei, uttalte lagmannsretten.

Lagmannsretten kommer så til at handlingene samlet sett utgjør et massivt angrep på mobbeofferet. Det var flere episoder som lagmannsretten la vekt på i sin avgjørelse og kom til at handlingene til sammen medførte at erstatningsbetingende trakassering hadde funnet sted. I *Falken-dommen* kan det synes som at domstolen på en litt for enkel måte bare stadfester at skade foreligger uten å vurdere skadevilkåret nærmere. Mobbingen som ble lagt til grunn besto av ulike former for trakassering som nevnt over. Det sies ikke noe nærmere om skadebegrepet, og Høyesterett går over til andre vurderingstemaer. Hvilke handlinger som domstolen ville ha akseptert selv om de ble ansett som kritikkverdige er vanskelig å gi noe svar på. I punkt 4.6 kommer jeg med flere merknader til dommen.

I *Rica Sjølyst-dommen* fant lagmannsretten følgende typer trakassering bevist over en treårsperiode:<sup>54</sup>

- Det var en negativ holdning til fagorganisering, blant annet hadde ledelsen uttalt at ”medlemskap i fagforening medfører avskjed” og ”et råd til deg: Du har kone og barn og står plutselig uten jobb, tenk litt på det.”
- Degradering.
- Det hadde forekommet rasistisk trakassering fra overordnede. Over tid og forholdsvis ofte hadde ledelsen kommet med utsagn som ”fagforeningsbombe”, ”svarting”, ”svartskalle” og ”sotskalle”.
- Rasistisk behandling fra kolleger.

Lagmannsretten uttaler at slik opptreden utgjør en helt utvilsom trakassering, men på den annen side nevner den at enkelte av episodene som A viste til i sin forklaring, neppe kan ha vært av særlig alvorlig og skadevoldende karakter. Det ble også vist til *Falken-dommen*, og det ble påpekt at meget av det som foregår av mobbing på arbeidsplasser, ikke kan medføre erstatningsansvar, selv om handlingene kan være utiltalende og kritikkverdige. Rica Sjølyst ble funnet ansvarlig for arbeidskollegers trakassering av deltidsarbeidende renholder av pakistansk herkomst i perioden 1993-1996.

I denne dommen ser man at det til en viss grad blir utført graderinger av handlingene i form av at de enkelte hendelsene blir vurdert isolert. En del av de rasistiske utsagnene som A ble utsatt for, ble ansett som trakasserende handlinger i en slik grad at det forelå skade. Enkelte av episodene, som neppe kunne være av særlig alvorlig og skadevoldende art, fikk ikke betydning for rettens vurdering. At en arbeidsgiver skal kunne sette en ansatt til et noe annet arbeid hvis det er saklig grunn til det, synes greit. Det må likevel avgrenses mot en endringsoppsigelse, degradering eller at den ansatte må utføre arbeidsoppgaver som i stor grad faller utenfor stillingsbeskrivelsen.

---

<sup>54</sup> RG 2001/1226

### 4.3 Kritikkverdige handlinger utført av arbeidsgiver

#### 4.3.1 Innledning

Her skal vi se hvilken betydning det kan ha at det blir foretatt endringer i arbeidsoppgavene til en ansatt, betydningen for en arbeidstaker at han/hun blir utelatt fra møter, blir isolert m.m. Videre illustreres konsekvenser ved at arbeidsgiver ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav til bl.a. å inkludere de ansatte i planlegging og utforming av arbeidsoppgaver, og betydningen av drøftelsesplikten. I hvilken utstrekning har arbeidsgiver rett til å foreta slike handlinger og endringer i kraft av styringsretten, og har dette betydning for om handlingene medfører erstatningsansvar?

#### 4.3.2 Arbeidsgiverens handlinger medfører erstatningsansvar

I *Nera-dommen* dreier det seg om spørsmål om utilbørlig adferd ved å påvirke arbeidsoppgavene/arbeidssituasjonen til en 58 år gammel mann, A.<sup>55</sup> Ledelsen foretok bl.a. endringer i arbeidsoppgavene til A, den ga ikke tilstrekkelig informasjon som den var forpliktet til, og det medførte at arbeidstaker A følte seg tilsidesatt og ignorert.

Arbeidsmiljøloven § 12 er en sentral bestemmelse, og lagmannsretten uttaler at denne bestemmelsen ikke gir hjemmel for ansvar, men at den gir normer for hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet og er dermed veiledende for hvilken adferd som må forventes på en arbeidsplass. Lagmannsretten kommer inn på begrepet ”mobbing”. Det vises da til psykologiens forståelse av begrepet og lagmannsretten legger denne definisjonen til grunn som retningsgivende for sine vurderinger.

---

<sup>55</sup> LG-2003-04666

Det er et ganske omfattende faktum og jeg drøfter noen av episodene som fant sted. Forholdene i saken gjaldt bl.a. en avgjørelse ledelsen foretok som A ikke så seg enig i, men som A rettet seg etter. Dette gjaldt praktisk arbeid med et register. Da det ble snakk om overføring av A til en annen avdeling, var A imot dette. Lederen visste at A var imot en slik overføring. Dette endret forholdet dem imellom og gjorde det vanskeligere. Overføringen ble gjennomført. Stillingsinstruksen som skulle bli endret, ble det også diskusjoner om. Et permitteringsvarsel skapte også dårlig stemning. Bevissituasjonen i saken står litt i en særstilling da det kun er A som har vært vitne til de påståtte utilbørlige handlingene.

Etter lagmannsrettens vurdering har ikke A blitt behandlet med verdighet og i samsvar med de rettigheter loven og avtaleverket gir arbeidstakere. Han ble ikke gitt den rett til medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidssituasjon som arbeidsmiljøloven legger opp til. I den forbindelse må det også ses hen til at A hadde lang erfaring i X, der han hadde vært ansatt i nærmere 30 år og hadde drevet med kalibrering i 20 år, uttaler lagmannsretten. A fikk blant annet ikke mulighet til å øve innflytelse på en overføring som skjedde, han fikk ikke noen forvarsel på utkast til ny stillingsbeskrivelse som ble presentert for ham, og selv om X var i en vanskelig økonomisk situasjon ble ikke A tilstrekkelig informert om at det også skulle få betydning for hans arbeidsområde, og han ble ikke gitt anledning til å drøfte dette. A fikk dermed ikke mulighet for å delta i planlegging og utforming av egen arbeidssituasjon og dette er i strid med de krav som stilles i arbeidsmiljøloven § 12 nr. 2. Samlet sett viste ikke lederen den respekt som kreves overfor medarbeidere. Han hadde heller ikke evne og/eller vilje til å gi A individuell behandling. A hadde vært utsatt for vedvarende nedverdiggende adferd fra sin overordnede. Han fikk medhold i at skaden var forårsaket av forholdet på arbeidsplassen. Både i tingretten og i lagmannsretten fikk A medhold i erstatning som følge av trakassering. Lagmannsretten konkluderer med at A har vært utsatt for stadig og vedvarende overbelastning med negative overtoner og derved utilbørlig adferd fra lederens side. Det uttales videre; *"Etter lagmannsrettens vurdering er det nærliggende å karakterisere det som rovdrift på en arbeidstaker. Den utilbørlige adferden hadde et klart skadepotensiale og fikk store konsekvenser for A, som også ble skadet."*

Lagmannsrettens uttalelse om arbeidsmiljøloven § 12 viser at denne bestemmelsen må ses i sammenheng med skadeserstatningsloven § 2-1. Det ligger mer implisitt at skade drøftes ved at domstolene ser på de aktuelle handlingene og vurderer dem opp mot § 12. Dette gir indikasjon på at det er stort samsvar mellom arbeidsmiljøloven § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1, og at begge er sentrale bestemmelser i forhold til spørsmålet om erstatningsbetingende trakassering har funnet sted.

Man kan også trekke ut av dommen at informasjon, medvirkning, muligheten for å drøfte og delta i planlegging, er sentrale elementer i forholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Når slike krav ikke har blitt oppfylt, og det dokumenteres kritikkverdige forhold fra arbeidsgivers side, kan dette gi grunnlag for erstatning når skade har skjedd.

I *Apoteker-dommen* gjelder det spørsmål om erstatning på grunnlag av en apotekers konflikt med en bestyrer og to andre ansatte i samme apotek.<sup>56</sup> Problemene gjaldt detaljstyring, kommunikasjonsform og vareutvalg. I utgangspunktet er en kommunikasjonsform med lapper og telefakser vanlig og praktisk. Enkeltvis kan lappene heller ikke anses som noe problem. Det som preget saken var detaljene som kunne bli tatt opp og mengden av lapper, til dels med en ubehagelig tone, selv om noen hadde et alminnelig hyggelig innhold. Detaljstyringen var med på å skape et ualminnelig dårlig arbeidsmiljø, og denne form for detaljstyring og kommunikasjon måtte gi inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte, og var etter rettens syn egnet til å skape usikkerhet og utrygghet i arbeidet. Erstatning ble innvilget etter det alminnelige kontraktsrettslige ansvarsgrunnlag og ikke skadeserstatningslovens regler. Dommen illustrerer trakasserende handlinger som også kunne falt innenfor skadeserstatningsloven § 2-1.

---

<sup>56</sup> Rt.1997/1506

I *Sunnfjord Produkt-dommen* gjaldt forholdene utilbørlig opptreden fra både avdelingsleder og daglig leder overfor A.<sup>57</sup> Det er flere enkeltepisoder i denne saken hvor noen av hendelsene har spilt en større rolle enn andre. Jeg drøfter enkelte av episodene. "Postsaken" hadde sitt utgangspunkt i en diskusjon mellom A og avdelingslederen. A kritiserte bedriftens behandlingen av post. Det endte med en opphetet diskusjon, og som senere medførte at A ble innkalt til et møte. Dette møtet ble oppfattet som en advarsel fra bedriftens side hvor den ikke aksepterte As påstander med kritikk av postbehandlingen. A svarte på dette at han ikke hadde fremsatt slike beskyldninger som advarselen bygget på. Deretter fikk A en formell skriftlig advarsel. Etter lagmannsrettens vurdering burde "postsaken" ha vært håndtert annerledes fra bedriftens side. Avdelingslederens og daglig leders viten om As psykiske plager og sykemeldinger, og at A mente at disse hadde årsak i forhold på arbeidsplassen, var etter lagmannsrettens syn med på å skjerpe kravet til aktsomhet. I forlengelsen av advarselen mottok bedriften et brev fra As advokat hvor han ba om at advarselen ble trukket tilbake. Bedriften svarte at den anså seg ferdig med denne saken, og at de ikke ville besvare ytterligere brev fra advokaten. For lagmannsretten fremstår dette som kritikkverdig, og at bedriften ved sitt svar bidro til at konflikten ble ytterligere tilspisset. *"Bedriftens handlemåte må på dette punkt ses i sammenheng med det som er karakterisert som "isolering" av A"*, uttalte lagmannsretten. Det legges til grunn som bevist at A ble utsatt for isolering på annet vis også. To andre ansatte ble nektet å ha kontakt med A bak lukkede dører, hvilket hadde vært praktisert tidligere ved enkelte møter. De ble også nektet å ha telefonkontakt med A da han ble sykmeldt. Lagmannsretten mente at dette også hadde karakter av trakassering av A. "Journalsaken" var annen kritikkverdig handling overfor A som må ses i sammenheng med "postsaken". Bedriften baserte advarselen i "postsaken" på eldre forhold som den delvis var blitt kjent med gjennom å studere As egne "journalnotater" under hans sykefravær. Lagmannsretten mener det var urimelig at det ble gitt skriftlig advarsel uten at forholdene ble tatt opp muntlig på forhånd. Avdelingslederens og daglig leders handlemåte har samlet sett utløst erstatningsbetingende trakassering. "Postsaken" og "journalsaken" medførte at bedriften ved sin opptreden ble ansett for å ha handlet utilbørlig og hadde overskredet grensen for

---

<sup>57</sup> RG 2003/360



hva A som arbeidstaker måtte tåle. Det var et samvirke av forhold hvor det i sum ble ansett å foreligge erstatningsbetingende trakassering overfor A. Det ble gitt medhold i kravet om erstatning både i tingretten og i lagmannsretten.

#### 4.3.3 Arbeidsgiverens handlinger medfører ikke erstatningsansvar

*Ingeniørenes Hus-dommen* ble omtalt under punkt 3.4 om organansvaret og omtales også i punkt 4.4. Her ser man en form for påstått trakassering ved at arbeidsgiveren bruker den såkalte styringsretten til å foreta de endringer i bedriften som arbeidsgiveren anser nødvendig for videre drift.<sup>58</sup> Lagmannsretten mener at ledelsen kunne informert bedre samt håndtert saken noe annerledes. Likevel foreligger ikke mangelfull informasjon i en slik grad at terskelen for skyldansvar er overskredet. Både tingretten og lagmannsretten konkluderte med at det ikke forelå ansvarsbetingende trakassering etter organansvaret.

I *Moelven Mjøsbruket-dommen* var spørsmålet om en ansatt hadde trakassert en annen ansatt, A.<sup>59</sup> (Se nærmere om denne dommen i punkt 4.4.) A påsto også at Mjøsbruket unnlot å oppfylle en omsorgsplikt ved at bedriften burde ha gjort noe med den situasjonen som forelå. Høyesterett uttaler at det ikke kan bygges på at problemene som oppsto har vært synbare for bedriftsledelsen i den aktuelle perioden, og at den kunne hatt foranledning til å rydde opp i dette. Ingen av dem A hevder deltok i et møte, hvor problemene ble tatt opp med ledelsen, har bekreftet at et slikt møte fant sted. A har selv oppgitt at han ikke på noen andre måter tok opp problemene med ledelsen før han ble sykmeldt. I den nærmeste etterfølgende periode synes bedriften å ha gjort det som med rimelighet kunne kreves for å komme A i møte. A fikk ikke medhold i erstatningskravet på grunnlag av unnlatt omsorgsplikt.

---

<sup>58</sup> LB-2001-02786

<sup>59</sup> Rt.1993/616

I **LB-2001-00894** avsagt 30 november 2001, var kravet om erstatning foreldet, men lagmannsretten fant etter omstendighetene grunn til å vurdere om vilkårene for erstatning forelå. Spørsmålet var om ledelsen ved et fengsel hadde opptrådt kritikkverdig overfor A. A kom med en rapport som bl.a. tok opp konkrete forhold ved en institusjon hvor A arbeidet. A var her kritisk i sine uttalelser, og tok opp en rekke forhold som til dels lå langt tilbake i tid. Fengselsdirektøren besluttet derfor å overføre A midlertidig til et annet arbeidssted. Rapporten hadde et innhold som var egnet til å vekke negative reaksjoner hos det øvrige personalet ved institusjonen, uttalte lagmannsretten. Dette var A for øvrig selv klar over, uttalte retten videre. Lagmannsretten finner at ledelsens beslutninger er saklige og begrunnet i både hensynet til sikkerheten og til arbeidsmiljøet generelt. Det forelå heller ikke en reell degradering som påstått, og ledelsens beslutninger lå klart innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett. Retten konkluderte med at det ikke var rettslig grunnlag for det fremsatte krav. I denne dommen ser vi at når sikkerheten og det generelle arbeidsmiljøet tilsier visse handlinger fra arbeidsgivers side, så må dette i stor grad aksepteres selv om det kan virke negativt for den enkelte arbeidstaker.

Dommene i punkt 4.3 viser at det er et relevant moment om arbeidsgiver ikke har noen grunn til å vite om de pågående negative episoder som skjer på arbeidsplassen - om bedriftens ledelse faktisk ikke er klar over situasjonen. Hvis arbeidsgiveren derimot er klar over forholdene, så vi at det i tillegg ble vurdert samt hadde en betydning hvordan arbeidsgiveren opptrådte i forhold til den konkrete konflikten. Det er relevant for erstatningsspørsmålet om en bedrift har forsøkt å løse konfliktene som har oppstått, og ikke bare oversett disse. Arbeidsgivers omsorgsplikt har også betydning ved vurderingen av en sak.

I flere av de nevnte dommene har arbeidsgivers styringsrett relevans. Her vil det være en grense mellom det en arbeidsgiver lovlig kan endre, kontrollere, bestemme osv. i kraft av styringsretten, og det som må anses å falle utenfor styringsretten. Dette skillet vil kunne ha betydning for hva som faller innenfor de skadevoldende handlinger som

medfører erstatningsansvar. Det er ikke nødvendigvis samsvar mellom brudd på styringsretten og krav på erstatning, men det er forhold som kan ha en viss betydning.

#### 4.4 Kritikkverdige handlinger som ikke medfører erstatningsansvar

Under dette punkt skal vi se at handlinger som for den enkelte fremstår som kritikkverdige og trakasserende, ikke nødvendigvis medfører erstatningsansvar for arbeidsgiver eller for den som har utført disse handlingene.

Den første avgjørelsen som er et illustrerende eksempel er *Moelven Mjøsbruket-dommen*.<sup>60</sup> Denne avgjørelsen falt før arbeidsmiljøloven § 12 nr. 1 tredje punktum ble vedtatt. Saksøker (A) måtte slutte som sagarbeider ved Moelven Mjøsbruket som følge av psykiske problemer som ble hevdet å være voldt ved uforsvarlig behandling - mobbing - av en arbeidstaker (B) i bedriften. Det er konflikten mellom A og B som er tema her. Mobbingen skal ha foregått når A satt konsentrert om sine oppgaver på sorterplassen sin. Her var det et transportbånd hvor man måtte være forsiktig med arbeidet for ikke å bli skadet. Måten mobbingen skjedde på var at B gikk inn på A bakfra og stakk fingrene inn i begge sider på A slik at han skvatt til. A oppfattet dette som plagsomt og angstskapende. I sin forklaring har A uttalt at det ikke var andre forhold ved Bs oppførsel som irriterte eller sjenerte ham, men at B ofte etterpå ble stående bak A og fulgte ham med øynene mens A sorterte. A opplevde det hele som en form for ”terror” fra Bs side, som om B var ”etter” ham.

Høyesterett uttaler at begrepet ”mobbing” er uten noe fastlagt faktisk og rettslig innhold, og at det synes å være lite rettspraksis omkring fenomenet. Det er fra As side erkjent at han ikke selv tok forholdet opp med ledelsen, hverken muntlig eller skriftlig, på annen måte enn ved ett møte som ble holdt. Forholdene fremkommer heller ikke fra

---

<sup>60</sup> Rt.1993/616

konsultasjoner med As daværende lege. Høyesterett finner å måtte legge til grunn at B noen ganger har stukket A i siden med fingrene mens A var i arbeid på sorterlassen. Dette har skjedd i hvert fall to, kanskje noen flere ganger. Det legges videre til grunn at A og B ikke har hatt et godt samarbeidsforhold. Det er en del som tyder på at de ikke har likt hverandre særlig godt. Men en slik trakassering eller mobbing av A, på slike måter og i et slikt omfang som beskrives, er det ikke ført bevis for og Høyesterett gir derfor ikke medhold til A. Høyesterett begrunner resultatet slik;

*”Det saksforhold jeg finner godtgjort gjennom det bevismateriale som er dokumentert for Høyesterett, gir ikke grunnlag for å fastslå at [B] overfor [A] har foretatt slike skadevoldende handlinger, eller for øvrig opptrådt på en slik måte at det kan føre til et erstatningsansvar på skyldgrunnlag. Det foreligger da heller intet ansvar for Mjøsbruket etter skadeserstatningsloven § 2-1 for [Bs] opptreden.”<sup>61</sup>*

Resultatet ble basert på at det var konkrete episoder, og det ble lagt til grunn at det kun var to eller kanskje noen flere relevante hendelser, episodene foregikk over et bestemt og relativt kortvarig tidsrom, ca. fem måneder. Videre forelå det ikke bevis som klarla at de forklaringene A hadde kommet med var riktige, og ledelsen var heller ikke informert om forholdene på arbeidsplassen. Her ser man at flere forhold kunne vært mer kritikkverdige samt at bevisene var svake. Hvis de antatt trakasserende handlingene hadde foregått over en noe lenger periode og ble bevist, og f.eks. hvis ledelsen var informert om saken, ville kanskje resultatet ha blitt motsatt. Moelven Mjøsbruket og B ble frifunnet. Flertallet i Høyesterett kom til at saksomkostninger ikke skulle tilkjennes for noen instans etter tvistemålsloven § 172 annet ledd, og viste til at bedriften i anken til Høyesterett fremhevet at dette var den første sak Høyesterett behandlet om erstatningsplikt på grunn av trakassering på arbeidsplassen, og at den derfor hadde prinsipiell betydning.

---

<sup>61</sup> Rt.1993/616(623)

Kan man trekke noen slutninger om hvor grensene går for hvilke handlinger som ikke faller innenfor skadebegrepet? Det at partene har hatt et dårlig samarbeidsforhold fra før av, kan tale for at det foreligger en konflikt som ikke er ønskelig, men at det må noe mer til før trakassering kan sies å foreligge. Bedre dokumentasjon ville kanskje ha gitt A et positivt resultat. Det er også mulig at saken ville stilt seg annerledes hvis A hadde tatt opp problemet med f.eks. den øverste ledelse, skrevet brev eller tatt det opp i konsultasjoner med sin lege. Hvor mye mer det kreves for at slike handlinger som vi så i *Moelven Mjøsbuket-dommen* skal anses som skade med de rettsvirkninger det medfører for partene, er vanskelig å si. I punkt 4.5 nedenfor drøftes de uklare grensene nærmere.

I *Bærum kommune-dommen* hevdet en sykehjemsansatt av utenlandsk opprinnelse (A) seg trakassert av andre ansatte.<sup>62</sup> Det oppsto et motsetningsforhold mellom A og noen av de ansatte. Dette hadde dels bakgrunn i samspillet ved utførelsen av ulike arbeidsoppgaver og dels en mangel på gjensidig forståelse i forbindelse med tilfeldige hendelser. A oppfattet enkelte situasjoner som at hun ble motarbeidet. Dette kan ha bidratt til å øke motsetningsforholdet og skapt gnisninger. A hevdet videre at det var en gruppe som arbeidet for å hindre ansettelse av flere med utenlandsk opprinnelse, og at det falt nedsettende bemerkninger om ”utlendinger” generelt. Det hadde vært diskusjoner bl.a. om hvilke språkkunnskaper som må kreves av dem som skal arbeide på senteret. A hevdet også at hun ble utsatt for trakassering i tilknytning til utførelsen av sitt arbeid, og at hun i en del andre sammenhenger har blitt behandlet utilbørlig.

Om de episoder som ble hevdet å utgjøre trakassering uttalte lagmannsretten bl.a. at det må være rom for en viss temperatur i en debatt på arbeidsplassen om forhold som har stor betydning der. Gjennom vitneførselen kom det fram at det til tider hadde vært sterkt engasjement fra flere personer i debatten, men vitneførselen bekreftet ikke klanderverdig adferd av slik karakter at det utløste erstatningsansvar. Bevisføringen avdekket ikke utilbørlige utsagn eller klanderverdig opptreden rettet mot A og heller

---

<sup>62</sup> LB-1999-01912

ikke mot andre personer der av utenlandsk opprinnelse. En annen episode gjaldt rydding av et kontor. A hadde ved en anledning blitt bedt om å rydde et kontor, men hadde ikke gjort dette. Ryddingen ble da foretatt av noen andre uten at A hadde blitt informert. Unnlatelse av å ta kontakt angående et slikt forhold gjør imidlertid ikke ryddingen til en mobbehandling, uttalte lagmannsretten. A har også forklart at hun følte seg avvist fordi en del av de ansatte ikke hilste på henne, f.eks. når hun kom inn i rom hvor det var andre, eller når hun møtte noen på gangen. Etter bevisførselen finner lagmannsretten det klart at det dreier seg om enkeltstående episoder av uoppmerksomhet som kan forekomme i ethvert arbeidsforhold. Retten fant det ikke bevist at det hadde foregått skadevoldende trakassering i de andre tilfellene heller. Bærum kommune ble frifunnet.

Av denne dommen trekker jeg visse slutninger; vanlig oppførsel og normale handlinger i en bedrift er ikke trakassering selv om opplevelsen for den enkelte kan synes slik. Den subjektive følelsen av å bli trakassert har ikke selvstendig betydning, det er den objektive forståelsen som må legges til grunn ved vurderingen av om det foreligger erstatningsbetingende trakassering. Med andre ord kreves det både at det rent objektivt er konstatert at det foreligger trakassering samt at personen som har blitt utsatt for de negative handlingene oppfatter situasjonen som belastende.

I ***Ingeniørenes Hus-dommen*** søkte A erstatning for måten en omstilling fra et annet selskap hadde blitt gjennomført på.<sup>63</sup> Organansvaret er det påberopte ansvarsgrunnlaget i denne dommen. A mente at arbeidsgiveren hadde gjort seg skyldig i omsorgssvikt som hadde påført ham en depresjon. Etter lagmannsrettens mening er det ikke grunnlag for å si at forskjellen mellom profesjonelt og uprofesjonelt lederskap faller sammen med grensene for skyldansvaret i erstatningsretten. Det var derfor ikke nødvendig for dem å trekke den grensen som i såfall burde vært gitt en bredere forankring enn det som ble gjort i denne saken. Det forelå ikke mangelfull informasjon i en slik grad at terskelen for skyldansvar var overskredet. Det ble ikke gitt medhold i erstatningspåstanden. Dommen

---

<sup>63</sup> LB-2001-02786

viser at selv om klart uheldige og kritikkverdige handlinger har blitt utført pga. et uprofesjonelt lederskap, så vil ikke det nødvendigvis medføre erstatningsansvar. Det kan også påpekes at det ofte er ledere eller andre i høyere posisjoner som blir kritisert for å ha utført de handlingene som blir påberopt som erstatningsbetingende trakassering. Det vil ikke dermed si at en ansatt som trakasserer en annen ansatt ikke omfattes av reglene på samme måte.

I *Luftfartstilsynet-dommen* var spørsmålet om saksøker(A) skulle få medhold i krav om erstatning for skade som hun som hovedverneombud ble påført av ledelsen i Luftfartstilsynet.<sup>64</sup> Det er en terskel for når en trakasserende handling er erstatningsbetingende, uttaler tingrettsdommeren. Det uttales videre at det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom erstatning etter skadeserstatningsloven § 2-1 og overtredelse av arbeidsmiljøloven, særlig § 12. Etter rettens vurdering har imidlertid arbeidsmiljøloven, og da spesielt § 12, allikevel en viss normgivende relevans for vurderingen etter skadeserstatningsloven § 2-1. Når ansvar skal vurderes må det tas utgangspunkt i en vurdering av enkelthandlinger, og dernest om enkelthandlingene etter en samlet vurdering er erstatningsbetingende.<sup>65</sup>

Det er et ganske omfattende faktum og jeg tar for meg de episodene som er mest sentrale i dommen. A har anført at særlig øverste leder av etaten(B) på flere av møtene hvor hun har opptrådt som hovedverneombud har behandlet henne nedverdiggende og uten respekt ved å flire, se opp i taket, på bordet og i dokumenter, himle med øynene etc. når hun snakket. Hun har også anført at B ikke hilste på henne, eller overså henne. Retten finner at det er mest sannsynlig at B har markert seg i forhold til A på den måten A anfører og at dette har skjedd på flere møter. Retten finner denne opptreden fra B som klart uheldig, og at den kan oppfattes som trakasserende. Retten kan imidlertid, under noen tvil, ikke se at disse handlingene enkeltvis kan være erstatningsbetingende

---

<sup>64</sup> TOSLO-2001-02713

<sup>65</sup> TOSLO-2001-02713(s.13)

handling i seg selv.<sup>66</sup> Heller ikke etter en helhetsvurdering var det grunnlag for å fastslå at det forelå erstatningsgrunnlag, og retten la vekt på at det var få enkelthandlinger som ble ansett kritikkverdige, og det var ingen handlinger som var kvalifisert alvorlige.<sup>67</sup> Det var heller ikke noe planmessig gjennomført opplegg for trakassering i de beskrevne handlingene. Langt på vei ble også de saker A fremmet behandlet, og hun hadde også nådd frem i en del saker, f.eks. forslaget om arbeidsmiljøundersøkelse. Det synes derfor ikke være helt belegg for påstanden om at hun ikke hadde fått noe gehør i sitt verv som hovedverneombud. Dessuten ble det også tillagt en viss vekt at A selv etter rettens oppfatning også hadde bidratt til en viss grad til den situasjonen som oppsto mellom B og henne. På samme måte som B kan ha en form og opptreden som kan skape dårlig klima for god kommunikasjon, har A etter rettens oppfatning også sin form som kan bidra til det samme. A var selv med på å vanskeliggjøre forholdet til ledelsen. Sammenlignet med den trakassering som ble lagt til grunn i *Falken-dommen* og *Rica Sjølyst-dommen*, var forholdene i nærværende sak av en langt mindre alvorlig karakter. Retten kom til, dog under en viss tvil, til at det ikke var grunnlag for å fastslå at Luftfartstilsynet var erstatningsansvarlig etter skadeserstatningsloven § 2-1 for ledelsens handlinger.

I denne saken var det ulike måter trakasseringen foregikk på; gjennom Bs uttalelser, hans kroppsspråk, A ble fratatt oppgaver etc. Disse ble verken hver for seg eller sammenlagt ansett som skadevoldende og overskridelse av skadeserstatningsloven § 2-1. Saken skulle egentlig opp i lagmannsretten nå på høsten 2004, men av Aftenpostens artikkel 18 august 2004 fremkommer det at partene har kommet frem til et forlik.

Dommen kan oppsummeres med at hver enkelt handling i utgangspunktet må ses isolert ved vurderingen av om skade har skjedd. Hvis man står overfor flere kritikkverdige

---

<sup>66</sup> TOSLO-2001-02713(s.17)

<sup>67</sup> TOSLO-2001-02713(s.19)



forhold kan man også vurdere om handlingene samlet sett er kritikkverdige, og om de på den måten har medført skade. Det blir foretatt konkrete vurderinger i hver enkelt avgjørelse. Det er et annet interessant moment man kan trekke ut av denne dommen; selv om trakassering etter arbeidsmiljølovens regler foreligger, vil det ikke nødvendigvis si at det er brudd på skadeserstatningsloven § 2-1. Dette kan indikere at det ikke er like terskler for hva som anses som brudd på arbeidsmiljøloven i forhold til hva som kreves for å pålegge erstatningsansvar etter skadeserstatningsloven. Likevel uttaler domstolen at det har en viss normgivende relevans for skadeserstatningsloven hva som anses som brudd på arbeidsmiljøloven § 12. I *Nera-dommen* i punkt 4.3.2 så vi også at det er et samsvar mellom bestemmelsene.

#### 4.5 De uklare grensene

Her skal jeg prøve å klarlegge ytterligere grensene i forhold til hvilke skadevoldende handlinger som medfører erstatningsansvar.

I *Rica Sjølyst-dommen* gjennomgår domstolen en rekke forhold som den anser som erstatningsbetingende trakassering. Deretter uttaler førstvoterende at enkelte av de episoder som A hadde vist til i sin forklaring, neppe kan ha vært av særlig alvorlig og skadevoldende karakter. Kan dette gi oss en veiledning på hvor grensene ligger? Øvrige ansatte hadde nektet å flytte ting som stod i veien for As rengjøringsarbeid, de ansatte hadde også kastet ting i sluket på kjøkkenet for å hindre hans rengjøringsarbeid. Disse forhold synes ikke å ha hatt karakter av trakassering i en slik grad at det forelå erstatningsansvar. Førstvoterende fikk frem at ikke alle forhold er trakassering i en slik grad at erstatning innvilges, men førstvoterende unngikk å måtte ta standpunkt til hvilke konkrete forhold som falt utenfor. Dette var heller ikke nødvendig da erstatningsbetingende trakassering allerede kunne sies å være oppfylt pga. hendelsene som hadde funnet sted.

*Ingeniørenes Hus-dommen* kan illustrere en episode som ligger på grensen av om de skadevoldende handlinger oppfyller kravene for erstatningsansvar. Her hadde

arbeidsgiver gitt uttrykk for at den ansatte måtte finne seg et annet arbeid hvis han ikke aksepterte de endrede forhold. At det faller slike ord må anses som en ikke uvanlig foreteelse i arbeidslivet, og det må i en gitt situasjon være fullt legitimt for en arbeidsgiver å gi uttrykk for slike synspunkter. Men blir slike bemerkninger sagt i nærvær av andre kan det være mer kritikkverdig enn om dette ble uttalt på tomannshånd. Ingeniørens Hus ble ikke pålagt ansvar. Hadde slike kommentarer kommet i en større forsamling, i et møte eller lignende, så ville nok erstatning kunne blitt resultatet.

I *Luftfartstilsynet-dommen* var det kritikkverdige episoder som hadde funnet sted. A hadde blitt oversett, ledd av o.l. Likevel var konklusjonen her at de skadevoldende handlingene ikke medførte erstatningsansvar. Disse forhold faller utenfor bestemmelsens anvendelsesområde.

Jeg har noen egne meninger om de uklare grensene. For meg synes det som at man kan si at det er en slags alminnelig objektiv norm som må legges til grunn ved vurderingen av om skade har forekommet. Dette i seg selv gir jo egentlig ikke et klarere svar enn hva som har blitt drøftet tidligere i avhandlingen. Jeg tror likevel ikke det vil kunne sies eksakt hvor grensene for erstatningsbetingende skade ligger, men jeg kan prøve å antyde disse grensene.

Dersom det blir uttrykt enkelte negative ord, og særlig hvis de ikke er av spesielt alvorlig karakter, så vil slike forhold ikke anses å medføre skade. Kaller man en kollega ”idiot”, ”dumming”, ”senil som en gamling” o.l., så er ikke dette skade. Derimot vil nok kritikkverdig ordbruk kunne anses som skade hvis en ansatt blir utsatt for dette flere ganger, og gjerne hvis det foregår over en viss tid samt hvis utsagnene er av enda mer alvorlig karakter. ”Udugelige late idiot”, ”du burde ikke vært ansatt her, finn deg heller en dårligere jobb du passer til” og ”jævla drittsekk” kan være eksempler her. Men det er vanskelig å si om et par av disse utsagnene hadde medført skade i seg selv. Hvis ansatte ikke spør en kollega om han/hun vil spise lunsj med dem, noen ansatte har en middag hvor kun et par stykker ikke er invitert, hvis enkelte ansatte unngår en annen ansatt kun

fordi de ikke kommer så godt overens med denne personen, så medfører ikke dette nødvendigvis skade. Dette kan ses på som ”normale” handlinger som må godtas på en arbeidsplass. Man vil kunne oppleve å møte noen som man ikke passer spesielt godt sammen med, og selv om forholdet kan bli noe anstrengt så vil ikke dette være kritikkverdig så lenge de ansatte oppfører seg slik man kan forvente av enhver alminnelig person. De fleste vil i en slik situasjon prøve å unngå å måtte forholde seg til den annen part der det er mulig. Der man må ta hensyn til motparten forventes at man oppfører seg høflig og voksent, og i alle fall ikke behandler kollegaen kritikkverdig ved å skjelle ut denne og å psyke ut personen over tid. Likevel vil som tidligere nevnt visse negative handlinger, som å overse, le hånlig osv. ikke anses som erstatningsbetingende.

For at arbeidsgivers handlinger på arbeidsplassen skal medføre skade må det være forhold av såpass kritikkverdig art at en objektiv person vil kunne skjønne at den ansatte ikke har blitt behandlet som han hadde krav på. Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten en viss bestemmelsesrett over sine ansatte. Denne retten må ikke ”misbrukes” i form av at arbeidsgiver kun ser sine egne interesser og ikke tar hensyn til den ansatte. Hvis det kreves nedskjæringer på en arbeidsplass, og man samtidig har behov for hjelp til å vaske og rydde lokaler, så spørres det f.eks. om de ansatte i en barnehage kan bli satt til dette arbeidet istedenfor.<sup>68</sup>

Mobbing på arbeidsplassen er et samfunnsproblem og som har fått økt oppmerksomhet de siste årene. Det vil være lett å sette et likhetstegn mellom mobbing og skade, men man skal være forsiktige med en slik konklusjon. Som vi så over er det ikke nødvendigvis slik at mobbingen medfører skade slik at erstatningsansvar etter skadeserstatningsloven § 2-1 foreligger. Det er lett å sette seg inn i de negative opplevelsene en arbeidstaker kan ha opplevd på jobben, og det vil være lettere å identifisere seg med mobbeofferet enn med arbeidsgiveren. Man føler i stor grad med mobbeofferet, synes synd på personen og ser forholdene fra dennes ståsted. Dette kan

---

<sup>68</sup> Dette kan også være et spørsmål om endringsoppsigelse som faller utenfor avhandlingen.

være med på å svekke den objektive vurderingen som skal legges til grunn. Likevel vil jeg påpeke at domstolene er klar over og vet hvordan de skal håndtere slike forhold. For ”utenforstående” kan dette derimot spille inn på de oppfatningene man har.

Under redegjørelsen av bevissituasjonen i kapittel 3 punkt 3.2 stilte jeg spørsmål til betydningen av de sakkyndiges erklæringer. Jeg antydde også at jeg synes erklæringene noen ganger kan bære preg av å ha medfølelse for mobbeofferet. Som vi har sett over benyttes også psykologiens begrepsbruk i stor grad i retten når den skal ta stilling til en sak. Det kan jo stilles spørsmål til om dette er forhold som har innflytelse på resultatet i grensetilfellene. Er slike forhold med på å forenkle prosessene? Med det mener jeg at det kan stilles spørsmål til om slike forhold gjør det ”enklere” å stadfeste at erstatningsansvar foreligger. Min mening er at dette neppe vil ha noen stor innvirkning.

Avslutningsvis her vil jeg også stille spørsmål til vilkåret om økonomisk tap når man står overfor et forhold i det nedre sjikt for erstatningsansvar. Man finner neppe et økonomisk tap i alle de forhold hvor handlingene må sies å ligge på grensen mot de ikke-erstatningsmessige handlinger. Hvor en ansatt som har blitt utsatt for mobbing, men som ikke synes å ha blitt influert av det i særlig grad og f.eks. har fått seg en ny lignende jobb og trives bra, kan man stille spørsmål til om vilkår for erstatning foreligger. Hvis vilkåret om økonomisk tap ikke oppfylles, så vil heller ikke erstatning innvilges.

#### 4.6 Hva ligger i kravet om at trakasseringen må være foretatt "under arbeidstakers utføring av arbeid" og i betydningen av at "arbeidstakeren går utenfor det som er rimelig å regne med"?<sup>69</sup>

I denne overskriften ligger det to vilkår som begge må være oppfylt etter skadeserstatningsloven § 2-1. Jeg har valgt å drøfte vilkårene samlet da de i stor grad må ses i sammenheng, noe som for øvrig fremkommer av rettspraksis nedenfor. Vi skal i denne analysen se at vilkårene krever en inngående behandling. I punkt 4.5 drøftet jeg de uklare grensene i forhold til erstatningsbetingende skade. Her i punkt 4.6 står vi overfor vanskelige grenser i forhold til i hvilken utstrekning en arbeidsgiver skal være ansvarlig for arbeidstakers skadevoldende handlinger.

Skaden må være voldt "*under[...] utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren[...]*" (første punktum). Dette er et kriterium som gjerne forkortes dithen at skaden må være voldt "i tjenesten". Her gis det en ytre ramme for ansvaret – det må foreligge en sammenheng og rimelig nærhet mellom den skadevoldende handling og arbeidstakerens funksjoner. I annet punktum presiseres rammene for ansvaret. Selv om betingelsene for ansvar etter første punktum er til stede, inntreer likevel ikke ansvar hvis arbeidstakeren har gått "*[...] utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet.*" Kommer arbeidstakerens forhold inn under annet punktum, vil følgelig ikke arbeidsgiveren være ansvarlig. Og omvendt: Selv om arbeidstakerens forhold var slik at det var rimelig å regne med det, må naturligvis også vilkårene for ansvar etter første punktum være til stede. Ofte vil det nok være naturlig å se første og annet punktum i sammenheng – "*[...]bestemmelsen bør ses som et hele[...]*", som Høyesterett uttrykte det i **Rt.1982/1349**(1353). Tankegangen er at ansvaret bare bør omfatte skadeforvoldelser som har en naturlig forbindelse eller tilknytning med den ansattes arbeidsoppgaver.

---

<sup>69</sup> Lødrup § 10, Nygaard kap. 4 II og Askeland del II 2

Bestemmelsen gir et vurderingstema for hvilke skadeforvoldelser arbeidsgiver blir ansvarlig for. Det er ikke helt lett å si hvilke kriterier som skal være bestemmende for hvor grensene går. I praksis er det visse typetilfelle som særlig har skapt tvil: Hvor arbeidstakeren i arbeidstiden foretar seg noe av privat karakter, må det være en viss faktisk og saklig sammenheng mellom arbeidet og skaden for at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig. Forlater arbeidstakeren arbeidet for å utføre rent private gjøremål, er ikke arbeidsgiveren ansvarlig hvis det under utførelsen av disse gjøremål voldes en skade. Et eksempel er en arbeidstaker som kjører på og skader en fotgjenger idet arbeidstakeren er på vei til tannlegen i kontortiden. På den annen side er det på arbeidsgiverens ansvar at man i arbeidstiden utfører nødvendige funksjoner av privat karakter. Opphold i kantiner, på toalettet mv. har en slik sammenheng med arbeidet at skader her er voldt "i tjenesten". Videre må visse private "avstikkere" under utførelsen av et oppdrag for arbeidsgiveren tillates på dennes bekostning. I engelsk rett sier man gjerne at så lenge det arbeidstakeren gjør er vanlig og akseptert, er man innenfor den "zone of risk" arbeidsgiveren må hefte for. I motivene til § 2-1 gis det uttrykk for den samme tanke: *"De "normale" tilfelle av uforsvarlig skadevolding vil arbeidsgiverne erfaringsmessig måtte regne med"*, se Innst. II(1964)s. 45. I motivene uttales det videre: *"Uttrykket "gått utenfor" kan sies å innebære at arbeidsgiveren ikke er fri for ansvar av den grunn at arbeidstakeren har forholdt seg på en måte som ligger på k a n t e n av det som det var rimelig å regne med. Arbeidstakerens oppførsel må ligge u t e n f o r hva arbeidsgiveren med rimelighet har kunnet forutsette. Hvorvidt arbeidstakerens atferd er av slik karakter, vil måtte avgjøres ved en vurdering i det enkelte tilfelle. Det må bedømmes i forhold til "virksomhetens eller sakområdets art og karakteren av arbeidet eller vervet".*" Videre i motivene – som ellers er tilbakeholdne med å gå nærmere inn på tolkningen av annet punktum – heter det således at hvor *"arbeidstakere volder skade med f o r s e t t vil det dette g j e n n o m g å e n d e innebære at han har forholdt seg slik at arbeidsgiveren ikke blir ansvarlig. Det samme vil vel være tilfelle dersom arbeidstakeren har handlet stikk i strid med et konkret pålegg om hvordan han skal forholde seg. Derimot vil ikke arbeidsgiveren være fri fra sitt ansvar bare av den grunn at arbeidstakeren har overtrådt alminnelige forskrifter eller instruksjoner som gjelder for arbeidet."* Det nevnes også at det å forsøke å stille opp generelle retningslinjer vil være vanskelig. Det kan lett føre for langt – eller for kort.

I en særstilling står interne uoverensstemmelser mellom ansatte, og som resulterer i at en av dem blir skadet. Hvor skaden har sammenheng med arbeidssituasjonen, vil det normalt medføre ansvar for arbeidsgiveren. Skaden kan være en direkte legemsskade, eller psykiske skader gjennom mobbing, trakassering mv. For det sistnevnte tilfellet er det antatt at arbeidsgiveren er ansvarlig, jfr. *Falken-dommen*.<sup>70</sup>

Ved avgjørelsen av hva ”det” er ”rimelig å regne med” er det etter Lødrups mening naturlig å legge en objektiv vurdering til grunn – det harmonerer best med lovens ordlyd. Det bør således ved vurderingen av ”rimeligheten” verken se den med arbeidsgiverens eller skadelidtes øyne. Man må se det fra både arbeidsgiverens og skadelidtes ståsted. Dette legger også Nygaard til grunn. Begge perspektivene er relevante, og det gjelder å finne en balanse mellom dem. I denne balansevurderingen vil man måtte ta hensyn til hvor sterkt vern skadelidte har og bør ha overfor arbeidsgiveren etter § 2-1 i vedkommende typetilfelle. Her kommer spørsmålet om grensene inn. Hvor langt rekker dette ansvaret? Askeland har en noe annen vinkling på disse grensespørsmålene, men de går i og for seg ut på samme vurderinger. Han ser bl.a. på betydningen av arbeidstakers skyldgrad og arbeidstakers og arbeidsgivers interesser i de gjøremål som blir foretatt.

Et annet praktisk viktig spørsmål her er hvordan arbeidstakerens forsettlige skadeforvoldelser skal vurderes. Lovens utgangspunkt er klart: Arbeidsgiveransvaret omfatter skade som voldes ”forsettlig eller uaktsomt”. Men i praksis vil unntaket i annet punktum lett bli aktuelt – at arbeidstakeren volder en forsettlig skade vil oftere ligge utenfor det som er rimelig å regne med. Dette gjelder særlig ved personskader, men også ved skadeverk ellers.

---

<sup>70</sup> Rt.1997/786

**Falken-dommen** er et godt eksempel for å illustrere momentene som spiller inn ved vurderingen av § 2-1. Innledningsvis i denne dommen fastslår førstvoterende at det anses bindende avgjort at mobbingen av A førte til de psykiske plager som hun pådro seg, og som førte til at hun måtte slutte. Videre må det anses avgjort at det foreligger et erstatningsbetingende forhold fra andre arbeidstakeres side. Førstvoterende uttaler så følgende;

*”Det er klart at en arbeidstaker som [A] må kunne stille det krav til virksomheten at hun ikke utsettes for en mobbing som overstiger den terskel som kan utløse erstatningskrav, slik tilfellet her er. Spørsmålet blir da om de handlinger som utgjør mobbingen kan sies å være foretatt under arbeidstakers utførelse av arbeid for arbeidsgiveren og – i bekreftende fall – om arbeidstakeren har gått utenfor det som er rimelig å regne med etter karakteren av arbeidet eller vervet, slik at arbeidsgiveren likevel ikke hefter for de skadegjørende handlinger. Sammenfatningsvis ligger det i lovens kriterier at den skadegjørende handling må ha rimelig tilknytning til tjenesten for at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig. Jeg tilføyer at arbeidsgiverens ansvar etter § 2-1 ikke er begrenset til å gjelde skadegjørende handlinger overfor utenforstående tredjemenn, det gjelder også for skade en ansatt påfører en medansatt. Noe grunnlag for prinsipielt å anse mobbeskader som påføres ansatte utenfor ansvaret, kan jeg ikke se det er. En annen sak er at meget av det som foregår av mobbing på arbeidsplasser ikke kan medføre erstatningsansvar, selv om handlingene kan være utiltalende og kritikkverdige.[...]Det avgjørende blir om de konkrete handlinger som utgjør mobbingen, objektivt sett må sies å tilfredsstille de vilkår som loven foreskriver for at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig. Den vurdering som her volder størst vansker, er om arbeidstakeren har gått utenfor det som det er rimelig å regne med. Her vil nok personlige momenter spille en viss rolle ved siden av handlingens objektive karakter.”<sup>71</sup>*

Førstvoterende legger betydelig vekt på om mobbingen utgjør en del av den hverdag som en arbeidstaker møter på arbeidsplassen, og konkluderer med at det er tilfellet. Førstvoterende viser til undersøkelser hvor det bekreftes at et visst antall arbeidstakere utsettes for mobbing i arbeidslivet, og uttaler videre;

---

<sup>71</sup> Rt.1997/786(791,792)



*”Når dette er situasjonen, mener jeg at det er urealistisk å regne mobbing som en mer tilfeldig hendelse i forhold til arbeidssituasjonen, uten noen egentlig forbindelse med denne. Jeg mener tvert imot at mobbing henger intimt sammen med arbeidssituasjonen, og at det da er et naturlig utgangspunkt at det kan pålegges ansvar etter skadeserstatningsloven § 2-1. På denne bakgrunn kan det at mobbebehandlingen er forsettlig, ikke i seg selv innebære at arbeidstakeren har gått utenfor det som det er rimelig å regne med, med den følge at arbeidsgiveren ikke blir ansvarlig. Men det vil også i arbeidssituasjonen gjelde grenser for hva arbeidsgiveren skal hefte for. Disse mener jeg ikke er overskredet i saken her.”<sup>72</sup>*

I dommen er minstekravet etter første punktum i bestemmelsen innfridd, og handlingene lå innenfor rammen etter annet punktum selv om handlingene var forsettlige. Det man kan trekke ut av dommen er bl.a. at både handlingens objektive karakter samt personlige momenter vil spille inn ved vurderingen av om forholdet faller innenfor arbeidsgivers ansvar. Det må foretas en avveining av både de objektive og de subjektive momenter etter en samlet, konkret vurdering. Objektivt må trakasseringen ha foregått på arbeidsplassen. Hvis det stort sett er forhold som har foregått i private sammenkomster så vil dette tale imot ansvar. Handlingens art og omfang må ses med et objektivt syn; om de fleste ville oppfattet handlingen negativt, og om det er et såpass kritikkverdig forhold at terskelen for hva man må godta at kan forekomme på en arbeidsplass er overskredet. Det at personlige momenter også skal trekkes inn, betyr at det likevel vil ha en viss betydning hva den enkelte følte under episoden(e) som fant sted. Og selv om noen ikke ville ha tatt seg særlig nær av en handling, så vil den enkeltes reaksjoner og følelser spille inn i den totale vurderingen. En annen interessant observasjon er at det legges til grunn at trakassering i arbeidsforhold må anses påregnelig da det er noe som stadig forekommer i arbeidslivet. Det at mobbebehandlingen er utført forsettlig, vil heller ikke i seg selv utelukke ansvar. Det uttales også i den sammenheng at det likevel vil være visse grenser for hvor langt arbeidsgiveransvaret strekker seg. Her kommer nettopp begrensningene inn; arbeidsgiver er ikke ansvarlig hvis det er utenfor rimelig å regne med.

---

<sup>72</sup> Rt.1997/786(793)

Jeg vil tillate meg å komme med en kritikk til dommen. Som vi hittil har sett i avhandlingen er det ikke enkelt å stadfeste de skadevoldende handlingers konkrete grenser i forhold til erstatningsspørsmålet. Det vi ser i denne dommen er at Høyesterett, i utdraget fra dommen over, (første punktum i første avsnitt), kun legger til grunn at erstatningsbetingende handlinger har funnet sted, uten å drøfte dette noe nærmere. I denne saken var det en rekke handlinger og episoder som var utilbørlige og kritikkverdige, men det vil ikke dermed si at det ikke må foretas en konkret vurdering på lik linje som i andre tilfeller. Det synes som at domstolen indirekte sier at handlingene medfører skade, men uten å basere dette på avveininger de burde ha foretatt, eller i alle fall sagt noe nærmere om. Det skal sies at førstvoterende innledningsvis i dommen uttaler at det må anses avgjort at erstatningsbetingende forhold foreligger. Dette er nok grunnlaget for at det ikke uttales noe mer om de skadevoldende handlinger, men jeg mener likevel at dette er noe førstvoterende kunne sagt noe kort om.

Lovgiver oppstiller en grense for hva en arbeidsgiver må stå ansvarlig for. Arbeidsgiveransvaret er ikke absolutt, og det må kunne sies å være en øvre grense for ansvar på samme måte som det er en nedre grense for ansvarsbetingende forhold. Påregnlighets- og adekvansbetrakninger vil være med på å sette disse grensene. *Falken-dommen* kan kritiseres i den forstand at det kan synes som at Høyesterett gjør de øvre grensene illusorisk på den måten at det kan stilles spørsmål til om det er noe igjen av handlinger som kan anses kritikkverdige, men som arbeidsgiver ikke er erstatningsansvarlig for. I *Falken-dommen* forelå det klare skadevoldende handlinger, og det var ikke tvil om at disse handlingene i seg selv ville kunne medføre ansvar. Men ut i fra dommen vil det være vanskelig å uttale noe om når handlinger kan anses så utilbørlige at arbeidsgiveransvar på dette grunnlag faller bort. Dette er et moment som kan synes å gi arbeidsgiveransvaret et videre anvendelsesområde enn det var tiltenkt.

Mobbing på arbeidsplassen har ofte bakgrunn i personlige motsetningsforhold uten direkte sammenheng med selve utførelsen av arbeidet. Mobbehandlingene representerer et forsettlig rettsbrudd mot mobbeofferet, og som regel vil handlingene også innebære en forsettlig tilsidesettelse av plikter som arbeidstakerne må anses for å ha i forhold til

arbeidsgiveren. Man kan stille spørsmål til i hvilken grad mobbehandlingene må stå i funksjonell sammenheng med utførelsen av arbeidet på arbeidsplassen. Og i såfall om kritikkverdige handlinger som utelukkende tjener den ansattes personlige formål, vil falle utenfor det en arbeidsgiver må stå ansvarlig for. En sontring mellom tilfellene kan bli problematisk, men jeg vil illustrere enkelte tilfeller. Det er ikke helt enkelt å fastslå hvor grensene ligger for at de skadevoldende handlingene har funksjonell sammenheng med arbeidet. Flere ansatte som utsetter en kollega for stadige bemerkninger om utførelsen av dennes arbeid, nedverdiggende holdninger o.l. på arbeidsplassen, vil man kunne si er forhold som kan ses i sammenheng med arbeidssituasjonen, og at dette er et forhold som faller innenfor arbeidsgiveransvaret. En ansatt som litt i det skjulte terroriserer en kollega på jobben samt trakasserer i det private, fordi han ikke liker denne personen, vil kunne være et forhold som ligger på grensen av hva som omfattes av arbeidsgiveransvaret. Her vil det ha en betydning i hvilket omfang trakasseringen har foregått i det private, f.eks. i form av brev i postkassen, private telefonsamtaler, besøk hjemme hos den ansatte osv. Hvis det i utgangspunktet er slike ”private” forhold taler det imot å pålegge arbeidsgiver ansvar. Dette vil ligge utenfor for hva som er rimelig å regne med for en arbeidsgiver. Det kan også vises til andre områder innenfor § 2-1 hvor det drøftes om skaden var gjort innenfor eller utenfor tjenesten. Eksempler er **Rt.1959/849**, *Læregutt-dommen*, og **Rt.1972/815**, *Alkejakt-dommen*. Disse avgjørelsene illustrerer også at det er vanskelig å sette konkrete grenser. De skadevoldende handlinger må vurderes i hver enkelt sak.<sup>73</sup>

En arbeidsleder/overordnet vil i utgangspunktet identifiseres med arbeidsgiverens interesser. Hvordan vil det stille seg når det er denne lederen/overordnede personen som faktisk blir mobbet? De rettsstridige handlinger vil da indirekte også være rettet mot arbeidsgiveren. Dette skulle tale mot å pålegge arbeidsgiveren ansvar. Men her kan en annen betraktning trekkes inn, knyttet til skadelidtes spesielle posisjon. Hvis den ansatte som er leder blir rammet nettopp pga. dennes posisjon som representant for arbeidsgiverens interesser, så vil rimelighetsbetraktninger tale for at arbeidsgiveren er

---

<sup>73</sup> Av plasshensyn redegjøres det ikke for dommene, men det vises til Lødrup s. 184-185

den som må stå ansvarlig. Her vil det for så vidt være en nær funksjonell sammenheng mellom arbeidsforholdet og skaden, og som derfor kan begrunne ansvar for arbeidsgiveren.

Muligens kan man også sette opp en slags "kjøreregel" om at det bør legges til grunn for arbeidsgivers ansvar, at dette er begrenset i den utstrekning arbeidsgiver kan føre kontroll med den begivenhet som finner sted. Trakassering må også ha sammenheng med arbeidsplassen eller være tilknyttet arbeidet innenfor arbeidsgivers kontroll. Det må være kontrollmuligheten som setter grenser for arbeidsgivers ansvar, og ikke kun forutsigbarheten for den begivenhet som finner sted som vil danne ansvarsgrensen. Innen denne grensen vil arbeidsgiver kunne ha et objektivt ansvar. Firmafester, kurs o.l. gir også arbeidsgiver et særlig ansvar for å "holde orden", også når det gjelder forholdet mellom de ansatte.

Har det noen betydning hva slags arbeidsplass mobbingen har foregått på? Med dette mener jeg om det har noe å si om mobbingen har foregått på en arbeidsplass hvor det er et tøft miljø fra før av og hvor erting og "uskyldig" mobbing er en del av hverdagen. På enkelte andre arbeidsplasser vil ikke dette aksepteres. Spørsmålet er om slike betraktninger kan trekkes inn ved vurderingen av om de skadevoldende handlingene skal medføre erstatningsansvar. Momenter som nevnt her tror jeg nok spiller en viss rolle, jfr. punkt 3.3 om arbeidsgiveransvaret hvor jeg påpekte at virksomhetens forhold også har betydning, og hvor den enkelte arbeidstaker må regne med en noe ulik omgangsform fra en arbeidsplass til en annen. For meg synes det ikke som at slike forhold kan vektlegges i alt for stor grad. Man skal ikke kunne unnskyldes seg med at trakasseringen er noe som er vanlig på arbeidsplassen og at man på den måten skal slippe unna ansvar for de handlinger man foretar. Det må her foretas en skjønnsmessig vurdering av både arbeidstakerens- og arbeidsgiverens interesser.

## 5 Oppsummering

Her vil jeg komme med avsluttende bemerkninger om muligheten for erstatning pga. mobbing etter en samlet vurdering av de ulike forhold som kan ha betydning, og som har blitt belyst i avhandlingen.

Oppsummeringsvis synes det som om det er relativt strenge krav som stilles for at det skal gis medhold i at ”trakassering” og ”skade” har funnet sted. Det er en relativt høy tålegrense, i form av kritikkverdige handlinger og utsagn som en arbeidstaker må akseptere – i den forstand at de ikke kan danne grunnlag for noe erstatningskrav.

Det skal etter min oppfatning også relativt klare bevis til for at det skal foreligge skade. Den som har blitt utsatt for mobbingen har bevisbyrden. Det er ofte vanskelig å bevise de enkelte forhold, og dette gjør det også vanskeligere å få medhold i erstatningspåstanden. For å komme mobbeofrene i møte kan lovendringer være løsningen. Det kan være en idé å innføre samme bevisbyrderegler for mobbesaker som for diskriminering av ansatte, hvor arbeidsgiver pålegges en betydelig bevisbyrde. Forslag til endring av bevisbyrdereglene er derimot ikke tatt opp i NOU 2004:5 hvor ny arbeidslivslov drøftes. Både reglene i arbeidsmiljøloven § 54 I samt likestillingsloven § 16, har andre bevisbyrderegler enn dem som gjelder for erstatning for trakassering. Krav om oppreisning uten hensyn til skyld er inntatt i arbeidsmiljøloven § 54 J og likestillingslovens § 17. Det nye lovforslaget burde kanskje suppleres med tilsvarende erstatningsregler. Det er like regler for mobbing og trakassering generelt som ved seksuell trakassering. Dette fremgår av likestillingslovens § 8a om seksuell trakassering hvor det i bestemmelsens siste ledd står at §§ 16 og 17 ikke gjelder ved håndheving av denne bestemmelsen.

I programmet "Brennpunkt" på NRK 28 september 2004 var temaet mobbing på arbeidsplassen, hvor sjefen er den som mobber. Her ble Unni Vasaasen-saken/Luftfartstilsynet-saken og en annen sak illustrert. Den førstnevnte saken endte med forlik før saken skulle opp til behandling i lagmannsretten. Jeg har forstått at man blir sterkt frarådet å benytte rettsapparatet i saker om mobbing og trakassering. Dette har jeg fått inntrykk av etter å ha snakket med organisasjonen StoppJobbMobben som sier den fraråder sine medlemmer å gå til sak. I alle fall anbefaler organisasjonen at man først må forsøke å løse konfliktene som har oppstått før man går til det drastiske skritt å anlegge sak. Av litteratur jeg har lest, artikler m.m., synes dette også å være den generelle oppfatningen i samfunnet. Å anlegge sak for domstolen er noe man i stor grad prøver å unngå. Det blir da særdeles viktig å gi arbeidsgiver og arbeidstaker et verktøy for å løse slike saker før konflikten blir helt fastlåst. Spørsmål vil da bli om loven slik den er i dag er et godt nok verktøy for arbeidslivet. I denne forbindelse bør det nok vurderes om en legaldefinisjon vil kunne være til hjelp for arbeidslivet.

Det er ikke helt enkelt å sette et skille der arbeidsgiver ikke lenger skal stå ansvarlig for arbeidstakernes utilbørlige handlinger fordi handlingene ligger utenfor det som er rimelig å regne med for arbeidsgiver, jfr. drøftelsene i kapittel 4 punktene 4.5 og 4.6. Dette taler for at erstatning gis etter en noe lavere terskel enn det som er antatt her i kapittel 5.

For å vurdere om rettstilstanden er tilfredsstillende må vi se på forholdene fra både arbeidstakerens og arbeidsgiverens ståsted. Disse vil naturligvis ha motstridende interesser, og det må foretas en helhetsvurdering av alle forhold tatt i betraktning for å kunne si om rettstilstanden er slik den bør være. Etter de avveininger som jeg har foretatt synes det som at man kan si at både arbeidsgiverne og arbeidstakerne har et relativt tilstrekkelig vern.

## 6 Kilder

### 6.1 Juridisk litteratur

Andreassen, Stine. *Arbeidsmiljølovens vern mot uønsket seksuell oppmerksomhet*. Oslo, 1997

Askeland, Bjarte. *Erstatningsrettslig identifikasjon*. Oslo, 2002

Bo, Erik. *Innføring i juss. Juridisk tenkning og rettskildelære*. Oslo, 1996

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo, 2003

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. Torstein Eckhoff og Jan Helgesen. 5 utg. Oslo, 2001

Einarsen, Ståle. *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Ståle Einarsen, Bjørn Inge Raknes, Stig Berge Matthiesen og Odd H. Hellesøy. 4. utg. Bergen, 1994

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 4 utg. Oslo, 2001

Fougner, Jan. *Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave*. Jan Fougner, Lars Holo og Odd Friberg. 8 utg. Oslo, 2003

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utg. Oslo, 1996

Lødrup, Peter. *Lærebok i erstatningsrett*. 4. utg. Oslo, 1999

Nygaard, Nils. *Skade og ansvar*. 5 utg. Bergen, 2000

Pedersen, Harald. *Arbeidsmiljøloven § 12 og psykososialt arbeidsmiljø*. Oslo, 2002

### 6.2 Lovregister

1902 Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10  
§ 246, § 247

1915 Lov om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven) av 13. august 1915 nr.6  
§ 183

1969 Lov om skadeserstatning (skadeserstatningsloven) av 13. juni 1969 nr. 26  
§ 2-1, § 3-5, § 3-6

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4

§ 1, § 3, § 4, § 7, § 12, § 14, § 16, § 16a, kap. VII, § 54 B, § 54 C, § 54 I, § 54 J § 60, § 66, § 74, § 85, § 86

1978 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45 § 1, § 3, § 8a, § 16, § 17

1989 Lov om yrkesforsikring (yrkesforsikringsloven) av 16. juni 1989 nr. 65

1997 Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28. februar 1997 nr. 19

### 6.3 Lovforarbeider

Innst. II. 1964. Innstilling om lov om det Offentliges og andre arbeidsgiveres erstatningsansvar m.m., Oslo 1964. (Ot.prp. nr. 48 (1965-1966) Om lov om skadeserstatning i visse forhold.)

Ot.prp. nr. 48 (1965-1966) Om lov om skadeserstatning i visse forhold

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

Innst.O. nr. 2 (1994-1995). Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Ot.prp. nr. 50 og Ot.prp. nr. 90 for 1993-1994.)

Ot.prp. nr. 104 (2003-2004). Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

### 6.4 Domsregister

#### 6.4.1 Høyesterettsdommer

Rt.1959/849 *Læregutt-dommen*

Rt.1972/815 *Alkejakt-dommen*

Rt.1982/1349

Rt.1993/616 *Moelven Mjøsbruket-dommen*

Rt.1994/626

Rt.1995/209

Rt.1997/786 *Falken-dommen* (LA-1995-00036 [Lovdata online]. Dom. 1996-01-03)

Rt.1997/1506 *Apoteker-dommen*

Rt.2001/320



#### 6.4.2 Lagmannsrettsdommer

LB-1999-01912 [Lovdata online]. Dom. 1999-12-02 *Bærum kommune-dommen*

LG-1999-01358 [Lovdata online]. Dom. 2000-06-14

LB-2001-00894 [Lovdata online]. Dom. 2001-11-30

LB-2001-02786 [Lovdata online]. Dom. 2002-12-02 *Ingeniørenes Hus-dommen*

LG-2003-04666 [Lovdata online]. Dom. 2004-01-26 *Nera-dommen*

RG 2001/1226 *Rica Sjølyst-dommen*

RG 2003/360 *Sunnfjord Produkt-dommen*

#### 6.4.3 Tingrettsdommer

TOSLO-2001-02713 [Lovdata online]. Dom. 2002-07-10 *Luftfartstilsynet-dommen*

#### 6.4.4 Trygderettens avgjørelser

Ankesak nr. 01/00224

Ankesak nr. 01/03303

