



Når kan arbeidsgiver bli erstatningsansvarlig for mobbing på arbeidsplassen?



Kaja Kaarby
Lead Lawyer



Per Benonisen
Partner, Faggruppeleder
arbeidsrett

I en ny dom fra Frostating lagmannsrett stiller retten strenge krav til arbeidsgivers handlingsplikt dersom en arbeidstaker blir utsatt for mobbing. I dommen ble en videregående skole idømt et erstatningsansvar på NOK 400 000 samt sakskostnader på NOK 600 000 som følge av at en lærer på skolen hadde blitt utsatt for mobbing fra andre kollegaer. Dommen er enda ikke rettskraftig, men den reiser uansett svært interessante problemstillinger.

Arbeidsgiver ble dømt etter arbeidsgiveransvaret i skadeserstatningsloven § 2-1. Dette er i utgangspunktet en objektiv ansvarsregel for arbeidsgiver, men den er betinget av at arbeidstakerne som utfører mobbingen har utvist skyld. Dette betyr at arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig selv om ledelsen ikke har vært kjent med at det har foregått mobbing.

Et viktig spørsmål i slike saker er om det foreligger omstendigheter som når opp til terskelen for erstatningsbetingende mobbing. Lagmannsretten legger til grunn at det i det minste må foreligge plaging av et visst alvor og omfang. Dette må vurderes konkret i hver sak, men arbeidsmiljølovens regler, særlig § 4-3 om kravet til et forsvarlig psykososialt miljø, legger naturligvis klare føringer.

Et interessant aspekt ved denne saken er at arbeidsgiver ble informert om mobbingen gjennom et varsel fra den berørte arbeidstakeren. Det ble etter dette gjennomført en faktaundersøkelse som konkluderte med at det

ikke hadde foreligget mobbing. Etter dette ble den berørte arbeidstakeren sykemeldt og fikk deretter innvilget en lengre permisjon. Da den ansatte kom tilbake til arbeidet etter cirka ett år fortsatte konflikten med de øvrige ansatte. Også da tok arbeidsgiver grep, og de berørte ansatte ble sendt på et to-dagers «coaching»-opphold med en «coach» som hadde god kompetanse på slike arbeidskonflikter.

Selv om det eksterne selskapet som gjennomførte faktaundersøkelsen brukte 11 dager på arbeidet, var lagmannsretten kritisk til måten oppdraget ble utført på. Lagmannsretten uttrykker i denne sammenheng blant annet:

«Lagmannsretten mener det er svakheter ved faktaundersøkelsen. For det første er det grunn til å stille spørsmål ved hvorfor faktaundersøkelsen måtte gjennomføres på bare 11 dager. Når dette ses i lys av utvalget av intervjuobjekter og metodikken som sådan, sitter lagmannsretten igjen med spørsmål ved hvor grundig og treffsikker konklusjonen var. Det later heller ikke til at man hadde klart foreg skillet mellom en klage og varsling, og en varsling måtte ha medført et grundigere undersøkelse. Videre må rapportens konklusjoner leses med den reservasjon at intervjuobjektene ikke ble foreholdt hverandres svar før endelig rapport forelå. Lagmannsretten mener på denne bakgrunn at det burde vært utvist større følsomhet for hvordan slike bastante konklusjoner skaper vinnere og tapere i en arbeidskonflikt.»

Lagmannsretten var også kritisk til det «coaching»-oppholdet som ble valgt for å rydde opp i konflikten. Lagmannsretten uttrykker i denne sammenheng blant annet:

«På bakgrunn av de alvorlige beskyldningene som ble rettet mot A [den som ble mobbet] i kollegabrevet i mai 2015, kan ikke lagmannsretten se at det ble iverksatt tilstrekkelige tiltak fra arbeidsgivers side for å gripe tak i hva som lå bak dette. Det ville ha vært nødvendig å utrede hva som hadde skjedd og benytte annen kompetanse, gjerne en psykolog. Etter lagmannsrettens syn var det ikke tilstrekkelig at man kun hadde et fremtidsperspektiv, all den tid årsaken til samarbeidsproblemene – som lå bak i tid – ikke var tema. Det ble tilsynelatende lagt et lokk på det som hadde skjedd, og A har selv forklart at skolens ledelse ikke hadde tatt tilstrekkelig stilling til brevet.»

På tross av tiltakene som ble iverksatt av arbeidsgiver, kom lagmannsretten altså til at arbeidsgiver var erstatningsansvarlig. I korte trekk konkluderte lagmannsretten med at disse tiltakene ikke var tilstrekkelig til å løse de interne konfliktene som lå bak mobbingen. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver burde reagert tidligere og på en annen og mer offensiv måte, særlig når det dukket opp alvorlige enkelthendelser som åpenbart hadde tilknytning til arbeidstakers tidligere varsel.

Dommen gir uttrykk for at arbeidsgiver må være proaktiv og foreta nøye vurderinger av hva slags tiltak som skal iverksettes når det oppdages at det foreligger interne konflikter mellom ansatte. Dette gjelder særlig hvis en av partene varsler om mobbing eller trakassering.

[Trykk her](#) for å lese dommen.

Arbeidsrettsavdelingen hos DLA Piper bistår med alle problemstillinger innenfor arbeidsretten. Ta gjerne kontakt med en av oss hvis du har behov for bistand.

