



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 2023/549

A

mot

B kommune

Vedtak av 24. mars 2026 fra Diskrimineringsnemnda.

**Nemndas sammensetning:
Reidun Wallevik (nemndleder)
Lars Magnus Bergh
Maria Mirijanyan**

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Dreggsallmenningen 10-12 5003 Bergen	(+47) 909 33 125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om en kommune i egenskap av arbeidsgiver har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor en ansatt i kommunen.

Sakens bakgrunn

A er ansatt som lærer ved X ungdomsskole.

I oktober 2022 fant det sted en hendelse ved X ungdomsskole mellom en lærer og en elev som involverte bruk av fysisk makt. A var blant dem som var vitne til hendelsen.

Den direkte involverte læreren ble i etterkant anmeldt til politiet, som senere henla saken på bevisets stilling.

A var én av tre som i etterkant av hendelsen innga et varsel om skolens håndtering og oppfølging av voldshendelsen.

I forbindelse med eksamensavvikling våren 2023 ble ikke A oppmeldt som sensor i norsk skriftlig, til tross for å ha ytret ønske om dette.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 21. juni 2023 med påstand om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 9. desember 2025 via videokonferanse. Nemnda var satt med nemndleder Reidun Wallevik og nemndmedlemmene Lars Magnus Bergh og Maria Mirijanyan. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven og Espen Verling.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i As syn på saken

B kommune har utsatt A for gjengjeldelse etter at hun den 29. november 2022 varsltet om skoleledelsens håndtering av voldshendelsen, herunder mangelfull oppfølgingen av lærerkollegiet.

I etterkant av varselet ble A utsatt for gjengjeldelse av kommunen, hovedsakelig ved handlingene til rektor C.

Personalsak og kritikk

Skoleledelsen behandlet varslings-saken som en personalsak. A ble innkalt til et møte med ledelsen ved skolen, og i dette møtet ble hun utsatt for kritikk av ledelsen. Hun ble også konfrontert med spørsmål om hun følte hun hadde behov for kompetanseheving.

Nektet oppmelding som sensor

Kommunen har for det andre utsatt A for gjengjeldelse ved at rektor C nektet å melde henne opp som sensor i norsk skriftlig våren 2023.

C unnlot først å svare A da hun på Teams formidlet at hun ønsket å bli meldt opp som sensor, slik som tidligere år. Senere ble As ønske avvist med henvisning til økte krav til kompetanse og As sykefraværshistorikk.

Det stemmer ikke at det var mangler ved As kompetanse, og det var derfor ingen saklig grunn til at hun ikke ble meldt opp som sensor. Dette ble også bekreftet av statsforvalteren.

Arbeidsgivers påstand om at det er mottatt elev- og foreldreklager mot A er unyansert; det ble inngitt én foreldreklage på en enkeltkarakter.

Mobbing og isolering

Gjengjeldelsen har også tatt form av at varslerne, herunder A, er blitt isolert og mobbet på arbeidsplassen.

I etterkant av varselet ila skoleledelsen A og de øvrige involverte forbud mot å snakke om hendelsen i arbeidstiden. Ledelsen påla kollegiet regler for kommunikasjon hvoretter en skal holde seg utenfor hverandres konflikter, i strid med det som følger av lærerstandens profesjonsetiske plattform.

A og de to medvarslerne ble videre isolert fra hverandre; de ble splittet opp og plassert på forskjellige team fra høsten 2023. Det stemmer ikke at de to andre varslerne ble flyttet etter eget ønske og at A ble værende på samme sted. A ble flyttet til [avdeling]; hun ble møtt med at hennes saker var pakket ned, og at andre hadde overtatt hennes arbeidsplass. D, som byttet arbeidsplass, tok det valget som en konsekvens av at hun ble fratatt fagene sine og ikke fikk beholde kontorplass på D-fløyen. Som ledd i dette ble også pauserommet i D-fløyen fjernet.

Videre er det blitt spredt rykter om A og de to andre varslerne, og flere har sluttet å snakke med dem. Ledelsen har tatt direkte del i dette ved at enkelte på rektor C sitt team har gitt A og de to andre varslerne tilnavnet «bitchene».

Også C selv har utsatt A for det som må karakteriseres som mobbing; hun har unnlatt å hilse på A, snakket nedlatende til henne eller oversett henne under møter på Teams, samt sendt stygge blikk når de to har møttes. Vitnene kommunen viser til for å benekte dette, er omgangsvener med C, og dermed ikke uhildede vitner. A på sin side har aldri snakket nedlatende om ledelsen, men kun kritisert måten de håndterte voldshendelsen på.

Krav om oppreisning og erstatning

A krever oppreisning på minst 20 000 kroner.

Kravet begrunnes i at det vil ta tid å få tilbake den faglige posisjonen i kollegiet etter behandlingen fra skoleledelsen.

I tillegg kreves erstatning på 22 884 kroner for tapt honorar som følge av å ikke bli oppnevnt som sensor.

Hovedtrekkene i B kommunes syn på saken

Kommunen bestrider ikke at A hadde varslerstatus som følge av varselet av 29. november 2022.

Derimot er det ikke lagt frem opplysninger som gir grunnlag for å tro at kommunen har utsatt A for gjengjeldelse. Arbeidsgivers handlinger eller unnlater har vært saklig begrunnet i andre forhold som ikke har sammenheng med varselet.

Håndteringen av varselet og påstått kritikk fra ledelsen

Varselet ble håndtert i tråd med B kommunes retningslinjer for varslingsaker.

Arbeidsgiver har anledning til å gi saklig begrunnede tilbakemeldinger til en ansatt, også der hvor den ansatte har varslet, så lenge kritikken ikke gjelder det at den ansatte har varslet.

A var uenig med skoleledelsen i deler av håndteringen av den forutgående hendelsen, herunder blant annet at ledelsen skulle snakke fritt om denne hendelsen. Ledelsen formidlet sitt syn til A, og dette standpunkt var konkret og saklig begrunnet. A hadde sterke meninger om ledelsens håndtering av saken, blant annet om omfanget av opplæring i håndtering av vold. Ledelsen hadde behov for å avklare As ønsker, og det var i den forbindelse det ble spurt om hun hadde behov for kompetanseheving; et spørsmål som var naturlig i den sammenheng.

Kommunen kjenner seg for øvrig ikke igjen i at A skal ha blitt utsatt for kritikk i et møte.

Plassering av varslerne på ulike team

Skoleledelsen må sikre en bemanning og et undervisningsopplegg som ivaretar elevenes rettigheter. Planleggingen av det enkelte skoleår inkluderer derfor en konkret vurdering av hvilke oppgaver og ansvar den enkelte ansatte skal ha, og ansatte flyttes hvert år mellom trinn og dermed sted.

Endringene i plassering av de tre varslerne for skoleåret 2023/2024 var saklig begrunnet. Den ene av medvarslerne byttet arbeidsplass, mens den andre av medvarslerne ønsket å bytte plassering – noe hun fikk innvilget.

Spørsmål om kontorplasser og pauserom i D-fløyen har vært et tema siden oppstarten av X ungdomsskole høsten 2019. Fløyen hadde ingen pauserom, men enkelte ansatte hadde selv innredet noen elevrom som henholdsvis arbeidsrom og pauserom.

Verneombudet og tillitsvalgte tok opp dette som en uhensiktsmessig ordning ved at de ansatte i D-fløyen var isolert fra det øvrige personalet. Når det så også ble behov for økt elevareal i fløyen, ble det til slutt innført endringer hvor arbeidsrom og pauserom ble omdisponert. Endringene berørte flere ansatte, ikke bare de som hadde varslet

Det er for øvrig ukjent for skoleledelse at A sine ting skal ha vært «pakket ned» da hun møtte på jobb.

Oppmelding som sensor

At A ikke ble meldt opp som sensor i norsk skriftlig våren 2023 hadde ingen sammenheng med at hun hadde varslet.

Det tilfaller rektor å vurdere hvem som skal oppnevnes som sensor. Dette vurderes konkret hvor det legges vekt på undervisningskompetanse og undervisningsoppgaver det aktuelle året, samt personlig egnethet. A ble ikke ansett egnet som sensor våren 2023.

Denne beslutningen var saklig begrunnet. Det var mangler ved As undervisningskompetanse; hun hadde tilrettelegging skoleåret 2022/2023, og hadde ikke jobbet med fagplan eller vurderingsarbeid i norskfaget i hele klasser. Det var også kommet en del elev- og foreldreklager på A som underviser. I tillegg ble det ikke ansett som forsvarlig at hun påtok seg overtidsarbeid med sensurering samtidig som hun hadde høyt sykefravær.

Kommunikasjonsregler

Arbeidsgiver har ikke nektet A eller det øvrige lærerkollegiet å diskutere hendelsen; hun er kun bedt om ikke å snakke om taushetsbelagte opplysninger. Sistnevnte har arbeidsgiver både rett og plikt til å orientere arbeidstaker om, og det var saklig begrunnet i faglige vurderinger.

Skoleledelsen har snakket om hendelsen med de ansatte, uten at ledelsen har gått inn på personsensitive opplysninger.

Påstått mobbing

Det er ikke fremlagt dokumentasjon som støtter påstandene om at C skal ha mobbet. C var i denne perioden særlig bevisst på sin væremåte overfor de ansatte.

Som det fremgår av de inngitte vitneforklaringene, er det ingen av vitnene som noen gang har reagert på Cs væremåte overfor ansatte. Derimot forklarer verneombud E at A ved flere anledninger har snakket nedlatende om ledelsen.

Avsluttende merknad

Det er grunn til å fremheve at flere av de tiltak som A mener utgjør gjengjeldelse, herunder endringer på D-fløyen og regler om kommunikasjon på arbeidsstedet, ikke var rettet mot henne. Dette var generelle tiltak innrettet mot å bedre de arbeidsmiljøutfordringene som oppsto i kollegiet etter hendelsen som involverte en elev og en lærer. Tiltakene var ikke satt inn mot A konkret, men berørte alle eller mange ansatte.

Ikke grunnlag for oppreisning eller erstatning

Det har ikke forekommet gjengjeldelse fra kommunens side, og det er derfor ikke grunnlag for erstatning eller oppreisning. A har uansett ikke dokumentert erstatningskravet.

Nemnda kan ikke tilkjenne erstatning siden kommunen har fremsatt innsigelser mot kravet.

Nemndas syn på saken

Konklusjon

Nemnda har kommet til at B kommune har utsatt A for gjengjeldelse etter at hun varslet om kritikkverdige forhold ved X ungdomsskole.

Nemnda tilkjenner A 30 000 kroner i oppreisning. A tilkjennes også 22 884 kroner i erstatning for lidt inntektstap.

Nemndas kompetanse

Nemnda kan behandle saker om gjengjeldelse etter varsling, med unntak av saker hvor den påståtte gjengjeldeshandlingen består av oppsigelse eller avskjed, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 fjerde ledd og arbeidsmiljøloven § 2 A-8.

Sakens rettslige utgangspunkt

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd første punktum.

Arbeidstakerbegrepet omfatter enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen, jf. lovens § 1-8 første ledd.

Kritikkverdige forhold er nærmere definert i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd som

«forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet».

Utenfor faller derfor misnøye og kritikk om forhold som ikke «er i strid» med en slik nærmere beskrevet norm, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 39. Også forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold faller som utgangspunkt utenfor varslingsbegrepet, med mindre forholdet er i strid med en av de nevnte typene normer, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 tredje ledd.

Varslingsbegrepet er for øvrig «ment å favne vidt». Varsling innebærer alene at arbeidstaker «sier fra» om slike kritikkverdige forhold i virksomheten. Såfremt kravene til fremgangsmåte etter arbeidsmiljøloven § 2 A-2 er fulgt, stilles det heller ingen krav til varselets form; det kan varsles både skriftlig og muntlig og i hvilken som helst sammenheng, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 36 og 37.

Arbeidstaker kan alltid varsle internt til arbeidsgiver eller dennes representant og eksternt til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2 første og andre ledd. Ekstern varsling til media eller offentligheten for øvrig forutsetter at arbeidstaker var i god tro om innholdet i varselet, at varselet gjaldt kritikkverdige forhold av allmenn interesse, og at arbeidstaker enten først har varslet internt eller hadde grunn til å tro at intern varsling ikke ville være hensiktsmessig, jf. bestemmelsens tredje ledd.

Varslervernet forutsetter ikke at arbeidstaker kan bevise at det er hold i varselet, jf. Prop. 74 L (2018-2019) s. 51. Et varsel kan derfor uttrykke bare en «mistanke eller en bekymring», jf. HR-2023-2430-A avsnitt 41. Varselets holdbarhet vil måtte klarlegges gjennom den undersøkelsesplikten som påhviler arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2, er forbudt, jf. § 2 A-4 første ledd.

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en «følge av eller en reaksjon på» at arbeidstaker har varslet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4 andre ledd. Som eksempler viser loven til trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse eller ordensstraff.

En forutsetning for at ugunstige handlinger skal kvalifisere som gjengjeldelse er at de aktuelle handlingene eller unnlattelsene kan tilskrives arbeidsgiver. Handlingene må være arbeidsgivers egne eller foretatt på dennes vegne, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52.

I Diskrimineringsnemndas bevisvurdering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda skal legge til grunn det faktum som er mest sannsynlig, se for eksempel Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A avsnitt 74 og 75.

Den konkrete vurderingen

Hovedspørsmålet for nemnda er om B kommune har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor A.

Varslerstatus

Partene er enige om at A fikk varslerstatus ved meldingen i kommunens avvikssystem av 29. november 2022.

Slik nemnda ser det, er det heller ikke tvilsomt at avviksmeldingen objektivt sett omtalte kritikkverdige forhold i lovens forstand. Den tok opp problemer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet i etterkant av hendelsen, og viste også til at det var i strid med skolens egen handlingsplan når den involverte eleven ikke ble anmeldt for vold mot lærer. Avviksmeldingen pretenderte slik sett både forhold i strid med arbeidsmiljøloven § 4-3, jf. § 4-1 og interne retningslinjer i kommunen.

Nemnda legger derfor til grunn at A hadde varslerstatus fra og med 29. november 2022.

Ble A utsatt for gjengjeldelse av B kommune?

Nemnda går så over til å ta stilling til om A ble utsatt for gjengjeldelse i etterkant av varselet.

Vurderingen omfatter tre forhold. For det første må det tas stilling til om kommunen kan indentifiseres med den som har utført handlingene. I så tilfelle må nemnda for det andre ta stilling til om handlingene kvalifiserer som ugunstige handlinger i lovens forstand, og, for det tredje, om handlingene var en reaksjon på varselet.

Identifikasjon

A har oppgitt rektor C som den som har stått bak gjengjeldelsene.

Nemnda har ikke funnet det tvilsomt at B kommune må identifiseres med C. C var i den aktuelle perioden hovedrektor ved X ungdomsskole, og hun hadde i egenskap av den stillingen både personalansvar og instruksjonsmyndighet overfor lærerkollegiet ved skolen, jf. kriteriene angitt i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52.

Ugunstige handlinger som følge av varselet

Gjengjeldelse omfatter etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 andre ledd som nevnt «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse» som er en følge av at arbeidstaker har varslet.

Forarbeidene presiserer at bestemmelsen skal tas på ordet.

Gjengjeldelsesbegrepet er ment å favne «meget vidt», og omfatter så vel formelle som uformelle sanksjoner, jf. Prop. 74 L (2018– 2019) s. 53 og Innst. 315 L (2018–2019) s. 4.

Det er ikke tvilsomt at de anførte gjengjeldeshandlingene objektivt sett – både hver for seg og samlet – kvalifiserer som ugunstige handlinger i lovens forstand. Det er handlinger som enhver fornuftig arbeidstaker gjennomgående vil oppleve som ufordelaktige, jf. Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, 2019 s. 833.

Partene er i stor grad enige om de faktiske forhold knyttet til de enkelte gjengjeldeshandlingene. Uenigheten begrenser seg hovedsakelig til bakgrunnen for de ulike handlingene.

Et unntak gjelder anførselen om gjengjeldelse ved mobbing og/eller trakasserende atferd. Slik nemnda forstår det, viser A til at hun har blitt utsatt for mobbing i form av nedlatende bemerkninger, at hun har blitt oversett i møter og andre sammenhenger, samt stygge blikk – dette både fra daværende hovedrektor C selv og personer i hennes team. Kommunen på sin side benekter at dette har funnet sted, med henvisning til vitneforklaringer fra skoleledelsen, tillitsvalgte og verneombud.

Partenes beskrivelser vil i slike tilfeller typisk være utpreget subjektive, og en objektiv vurdering forutsetter en bredere gjennomgang av kontekst, og måten ting er blitt sagt eller gjort på; en gjennomgang nemnda i denne saken ikke har bevismessig grunnlag for å foreta.

Slik bevisene står for nemnda, kan det ikke legges til grunn som sannsynliggjort at ledelsen eller andre ved skolen har hatt en slik fremferd som kan anses som mobbing og/eller trakassering overfor A.

For de øvrige anførte gjengjeldeshandlingene, blir det avgjørende derimot om handlingene var «en følge av eller reaksjon på» det forutgående varselet, jf. lovens § 2 A-4 andre ledd.

At handlingen må være en følge av eller reaksjon på varselet, innebærer at handlingen må involvere et sanksjonselement. Handlingen må være foranlediget av varselet (årsakssammenheng) og rette seg mot den som har varslet, jf. DIN-2022-919.

For årsakskravet er det normalt tatt utgangspunkt i betingelseslæren. Varselet må ha vært en nødvendig betingelse for den eller de ugunstige handlingene, se LF-2024-6441-2 og Fougner, Norsk Arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern, 2019, s. 837.

Dersom arbeidstaker kan vise til objektive holdepunkter for at gjengjeldelse har funnet sted, herunder at de ugunstige handlingene kom tett på varslingen i tid, påhviler det arbeidsgiver å sannsynliggjøre at handlingene var begrunnet i andre saklige forhold, jf. NOU 2018: 6 s. 181 og Prop. 74 L (2018-2019) s. 39.

De anførte gjengjeldeshandlingene må vurderes hver for seg, men også med henblikk på arbeidsgivers samlede atferd overfor A i etterkant av varselet, jf. LB-2009-36995 og LH-2020-53659.

Personalsak og kritikk

Nemnda vurderer først anførselen om at varslings-saken ble håndtert som en personalsak, og at A ble møtt med kritikk fra skoleledelsens side.

Det å stå i en prosess som varsler vil ofte i seg selv være en påkjenning, og ordinære påkjenninger i så henseende vil i utgangspunktet ikke rammes som ulovlig gjengjeldelse. Arbeidsgiver har adgang til å imøtegå anklager såfremt det ikke gjøres på en slik måte at det får preg av gjengjeldelse, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52.

Etter nemndas vurdering er det ganske naturlig at arbeidsgiver i etterkant av et varsel innkaller til et møte med den som har varslet. Etter omstendighetene vil arbeidsgiver også ha en plikt til dette i den grad det er nødvendig for ytterligere avklaringer om den videre oppfølgingen av varselet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-3 første ledd.

Et viktig punkt i varselet var manglende opplæring i håndtering av voldssituasjoner og en følelse av utrygghet i etterkant av voldshendelsen. Kommunens forklaring om at intensjonen med møtet var nærmere avklaringer om As eller andres behov for økt for kompetanse, fremstår derfor som reell. I denne sammenhengen kan nemnda heller ikke se at det er grunnlag for at tilbudet om kompetanseheving i seg selv kan anses som kritikk eller krenkende; det fremstår i stedet som et nærliggende oppfølgingsspørsmål gitt varselets innhold.

Nemnda mener derfor at kommunen har sannsynliggjort at måten varselet ble håndtert på, ikke i seg selv var en sanksjon mot at A hadde varslet.

Klagen har ikke ført frem på dette punktet.

Forbud mot å omtale hendelsen

Det er ikke tvilsomt at taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 også gjelder internt overfor andre ansatte som ikke har et tjenstlig behov for informasjon om noens personlige forhold. Arbeidsgiver plikter da også å håndheve dette, herunder ved å informere om plikten til å ikke omtale taushetsbelagt informasjon. For det formål er det heller ikke unaturlig å formane de ansatte om å utvise generell tilbakeholdenhet i sin omtale av hendelsen.

Samtidig påhviler det arbeidsgiver å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet etter arbeidsmiljøloven § 4-3.

Slik nemnda forstår det, synes konfliktens kjerne å være knyttet til uenighet mellom skoleledelsen og varslerne, herunder A, om balansegangen mellom taushetsplikten på den ene siden og de ansattes informasjons- og bearbeidingsbehov på den andre.

Om kommunen har truffet optimalt i denne balansegangen er et spørsmål for seg, men slik nemnda ser det, er det i alle tilfelle ikke grunnlag for å tro at tiltakene var særskilt rettet mot A som en reaksjon på at hun hadde varslet. Reglene gjaldt overfor samtlige i lærerkollegiet, og ingenting tyder på noe annet enn at skoleledelsens formål også var å nå ut til hele kollegiet.

Klagen har derfor heller ikke på dette punktet ført frem.

Organisatoriske og fysiske endringer på arbeidsplassen

Nemnda tar så stilling til anførselen om gjengjeldelse i form av forsøk på å isolere varslerne fra hverandre.

Endringene i D-fløyen ved X ungdomsskole ble, så vidt opplyst for nemnda, besluttet på våren 2023, med virkning fra og med høsten 2023. Endringene rammet både A og hennes to medvarslere som alle hadde sine arbeidsplasser i denne fløyen.

Omdisponering av areal ligger som utgangspunkt klart innenfor arbeidsgiver styringsrett, såfremt styringsretten utøves på saklig grunnlag. Det er en viss tidsnærhet til de forutgående varslene, men slik det er opplyst for nemnda, har det vært en pågående prosess om arealbruken i D-fløyen helt tilbake til 2019.

Kommunen har vist til at det utløsende for at endringene ble besluttet våren 2023, var et økt behov for elevareal fra og med høsten 2023. Endringene berørte da også samtlige som hadde sine arbeidsplasser i D-fløyen, ikke bare varslerne. Når en beslutning på denne måten rammer en større krets av personer enn dem som har varslet, har det formodningen mot seg at endringene var rettet mot A og de to øvrige varslerne. At én av virkningene av endringene var at de tre varslerne ble flyttet bort fra hverandre, er etter nemndas syn ikke i seg selv tilstrekkelig.

Nemnda er derfor av den oppfatning at kommunen på dette punkt har sannsynliggjort at endringene ikke var en reaksjon på varselet.

Klagen har ikke ført frem på dette punktet.

Nektet oppmelding som sensor

Nemnda tar til sist stilling til anførselen om at manglende oppmelding som sensor våren 2023 var en reaksjon på det forutgående varselet.

Kommunen har vist til at det tilfaller rektor ved den enkelte skole å bestemme hvem som skal meldes opp som sensor.

All den tid det er tale om fordeling av arbeidsoppgaver som hører til virksomheten, er nemnda enig i at slike beslutninger faller inn under arbeidsgivers styringsrett. Her som ellers påhviler det imidlertid arbeidsgiver ansvar for å påse at utøvelsen av styringsretten er foretatt på saklig grunnlag, se eksempelvis Rt-2011 841 avsnitt 58. For at varslervernet skal være reelt, skjerpes dette ansvaret – herunder kravet til dokumentasjon – i tilfeller hvor arbeidstakeren som rammes negativt har varslet om kritikkverdige forhold kort tid i forveien.

Fra kommunens side er det anført at beslutningen om ikke å melde opp A var saklig begrunnet. C har forklart at hennes vurdering bygget på at det var mangler ved As undervisningskompetanse, og har bl.a. vist til at hun ikke hadde jobbet med fagplan eller vurderingsarbeid i hele klasser det skoleåret.

Nemnda har funnet det vanskelig å feste full lit til denne forklaringen. Slik det er opplyst for nemnda, hadde A svært høy kompetanse og lang erfaring som underviser. Hun har undervist i norsk i 15 år, både på ungdoms- og videregåendeettrinnet, og tok for noen år tilbake videreutdanning i norskfaget. A var tidligere sensor og lærerspesialist ved Y ungdomsskole med ansvar for opplæring av lærerkollegaene i skriftlig sensur, og hun var blant dem som utarbeidet årsplanene i norsk da X ungdomsskole ble etablert i 2018.

Slik nemnda forstår det, er det heller ikke slik at A ikke hadde noe undervisning i norskfaget skoleåret 2022-2023; riktignok hadde hun ikke kontaktlæreransvar for egen klasse, men hadde støttetimer i norsk også dette skoleåret.

I lys av det overnevnte har nemnda vanskelig for å se at det er noen realitet i den delen av Cs forklaring som går på As manglende kompetanse, herunder at redusert undervisning i faget det skoleåret alene skulle medføre at A ikke var kompetent til å utføre oppdraget som sensor. Til dette kommer da også at statsforvalteren bekreftet overfor A at fravær av kontaktlæreransvar inneværende år var uten betydning for hennes egnethet som sensor. Så vidt

opplyst for nemnda ble dette også formidlet til C i anledning As anmodning om å bli oppmeldt.

Nemnda har videre ikke funnet å kunne tillegge noen særlig vekt på anførselen fra kommunen om at det var mottatt det som omtales som en del elev- og foreldreklager rettet mot A som underviser. Ut over det tilfellet som A selv omtaler, hvor én elev skal ha vært misfornøyd med én enkeltkarakter, har kommunen ikke kunnet dokumentere slike klager. Slik kommunen selv har ordlagt seg, knytter i alle tilfelle eventuelle andre klager seg tilsynelatende til undervisningssituasjonen, ikke til sensurvedtak. Det er for øvrig ukjent hva disse klagenes nærmere skal ha gått ut på, ut over As opplysning om at det var noen klager som gikk på vikarbruken under hennes sykefravær. Sistnevnte er uten relevans for kompetansevurderingen.

C viser endelig til at overtidsarbeid i forbindelse med sensur ikke ble ansett forenlig med at A hadde hatt en del sykefravær det seneste året. Nemnda finner heller ikke at dette utgjør en fyllestgjørende begrunnelse, i hvert fall ikke alene. Den enkelte arbeidstakers kapasitet knyttet til sykdom vil variere både mellom arbeidsoppgaver og over tid, og det er naturlig at eventuelle vurderinger i den sammenheng tas i samråd med arbeidstaker, ikke ensidig av arbeidsgiver.

Tatt i betraktning tidsnærheten til den forutgående varslingsaken, finner nemnda på overnevnte grunnlag at kommunen ikke har sannsynliggjort at nektingen av å oppmelde A som sensor var begrunnet i andre saklige forhold. Nemnda har derfor kommet til at den manglende oppmeldingen hadde sammenheng med varselet.

Klagen har derfor ført frem på dette punktet.

Kravet om oppreisning og erstatning

Nemnda tar så stilling til om A har krav på oppreisning og/eller erstatning som følge av å ha blitt utsatt for gjengjeldelse etter varslings.

Oppreisningskravet

Nemnda har kompetanse til å treffe vedtak om oppreisning i «arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere», jf. diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd.

Arbeidstaker som har blitt behandlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld på arbeidsgivers side, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-5 første ledd.

Oppreisningsbeløpet skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-5 andre ledd første punktum.

I Prop. 80 L (2016-2017) s. 94 tok lovgiver som utgangspunkt at oppreisningsbeløp tilkjent av nemnda vil ligge mellom 20 000 og 80 000 kroner, med mulighet for å tilkjenne et høyere beløp i særlige tilfeller.

I underrettspraksis har intervallet for gjengjeldelsessaker ligget noe høyere, da mellom 30 000 og 150 000 kroner, se LA-2009-57115, LB-2009-36995, TKISA-2017-81475 og TSOST-2017-112201.

Nemnda har hittil konstatert brudd på reglene om gjengjeldelse etter varsling i fire ulike saker, og i samtlige saker tilkjent oppreisningserstatning i nedre til midtre sjikt sammenliknet med underrettspraksis, i intervallet 30 000 til 50 000 kroner.

Klager i sak 2022/1334 ble tilkjent 30 000 kroner i oppreisning. Nemnda satte beløpet i nedre sjikt med henvisning til arbeidstakers plikt til å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Nemnda mente at klager selv måtte bære deler av ansvaret for den dårlige kommunikasjonen mellom partene. I sak 2023/536 ble klager tilkjent 50 000 kroner i oppreisning med henvisning til sakens alvor. Beløpet reflekterte at saken omhandlet brudd på både trakasserings- og gjengjeldelsesforbudet, herunder i form av rasistiske ytringer fra en kjøkkensjef og påfølgende endring av arbeidsoppgaver.

I den senere sak 2024/33 ble oppreisningsbeløpet satt til 40 000 kroner. Det ble vist til at arbeidsgiver ikke hadde fulgt opp klager eller varselet i det hele tatt. I tillegg ble vist til gjengjeldelseshandlingens art i form av at klager ble fratatt muligheten til å tiltre stilling som tilkallingsvikar i virksomheten.

Den konkrete vurderingen

Nemnda har kommet til at A har krav på oppreisningserstatning som følge av å ha blitt utsatt for gjengjeldelse.

A har fremsatt krav om oppreisning på minst 20 000 kroner.

I skjerpende retning har nemnda vektlagt at gjengjeldelseshandlingen består i at arbeidstaker ble fratatt muligheten til arbeidsoppdrag som naturlig hører til denne yrkesgruppen. Sensoroppdrag anses også å være av betydning å ha på en CV. Nemnda anser det videre som skjerpende at det ble påstått at arbeidstaker manglet kompetanse til å utføre oppgaven.

I tidligere praksis har nemnda lagt seg i intervallet 40 000 til 50 000 kroner i tilfeller hvor den ansatte har fått endret arbeidsoppgaver eller er forbigått til stillinger. I sak 2023/536 ble beløpet satt til 50 000 kroner der arbeidstaker ble satt til utelukkende å skrelle poteter. I den senere sak 2023/788 tilkjente nemnda 40 000 kroner der arbeidstaker ble fratatt deler av sine ansvarsområder.

I de nevnte sakene var det tale om endring eller fratakelse av faste arbeidsoppgaver eller ansvarsområder. Til forskjell er det i denne saken tale om enkeltoppdrag. Av denne grunn mener nemnda at oppreisningsbeløpet bør ligge noe lavere.

Nemnda har på dette grunnlaget kommet til at oppreisningsbeløpet settes til 30 000 kroner.

Erstatningskravet

Nemnda går så over til å ta stilling til erstatningskravet.

Nemndas kompetanse til å fatte vedtak om erstatning følger av diskrimineringsombudsloven § 12 andre ledd:

«Nemnda kan enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser.»

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-5 andre ledd andre setning.

Klager må bevisføre at vedkommende har lidd økonomisk tap, og at det foreligger adekvat årsakssammenheng til gjengjeldelsehandlingen(e).

Den konkrete vurderingen

A har krevd erstatning for lidt tap på 22 884 kroner som følge av å ikke ha blitt meldt opp som sensor i norsk våren 2023.

B kommune har kun kommet med den innsigelsen at kravet ikke er tilstrekkelig dokumentert.

Nemnda er ikke enig i dette. Kravet er dokumentert ved redegjørelse fra statsforvalteren for sensorhonorar våren 2023, med utgangspunkt i et gjennomsnitt på 133 besvarelser per sensor.

Nemnda er også av den oppfatning at det klart nok er adekvat årsakssammenheng mellom tap av sensoroppdrag og det økonomiske tapet.

Ut over dette har kommunen kun gjort gjeldende at gjengjeldelse ikke har funnet sted, og at det derfor ikke er grunnlag for erstatning.

Kommunens innsigelser er derfor åpenbart uholdbare, og kan ikke føre frem.

A tilkjennes erstatning for lidt tap på 22 884 kroner.

Klagen har ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Slutning i sak 2023/549

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B kommune har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor A.

B kommune betaler 30 000 (trettitusen) kroner i oppreisning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

B kommune betaler 22 884 (tjuetotusenåttehundreogåttifire) kroner i erstatning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

Dersom betaling ikke skjer innen fastsatt frist, påløper forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven inntil betaling skjer.

Reidun Wallevik
nemndleder

Lars Magnus Bergh

Maria Mirijanyan

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.