



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

**Sak 2023/788**

**A**

**mot**

**B kommune**

**Vedtak av 24. mars 2026 fra Diskrimineringsnemnda.**

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

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 til stede under hendelsen, og hun filmet opptrinnet. Filmen ble senere vist til enkelte kollegaer. Den direkte involverte læreren ble i etterkant anmeldt til politiet, som senere henla saken på bevisets stilling.

I etterkant av hendelsen innga A ett eller flere varsler som omhandlet skolens håndtering og oppfølging av voldshendelsen.

Ved vedtak av 1. desember 2022 ble A ilagt en formell advarsel. Det opprinnelige vedtaket ble senere endret ved omgjøringsvedtak av 17. januar 2023, hvorefter advarselen fikk en noe endret begrunnelse. Vedtaket ble opprettholdt ved klagebehandling i formannskapet i kommunen.

På vårparten 2023 ble det foretatt endringer i ansvarsfordelingen ved X ungdomsskole, der A mistet fagteamansvaret for musikk og ansvaret for [kulturtiltak].

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 8. september 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 varslet om kritikkverdige forhold ved X ungdomsskole.

#### Varslerstatus

A innga åtte varsler mellom høsten 2022 og sommeren 2023, enten alene eller sammen med andre i lærerkollegiet ved X ungdomsskole.

Varslerstatus inntrådte fra 25. oktober 2022, da A sendte en avviksmelding i kommunens avvikssystem.

### Gjengjeldelse

I etterkant av varslene ble A utsatt for en rekke gjengjeldeshandlinger i form av ileggelse av formell advarsel, fratakelse av ansvarsområder, pålegg om veiledning hos eksternt konsulentselskap, samt ved gjentakende trakasserende opptreden fra arbeidsgivers side.

### Formell advarsel

Ved vedtak av 1. desember 2022 ble A ilagt formell advarsel begrunnet i hennes opptreden under og etter voldshendelsen i oktober samme år. A har aldri benektet de faktiske forhold; hun filmet voldsopptrinnet og viste senere filmen til noen av sine kollegaer – dette for å bevise den involverte lærerens uskyld etter at skolen anmeldte ham. Uavhengig av om dette kan ha utgjort brudd på taushetsplikten, er det grunn til å tro at det aldri ville blitt en personalsak dersom A ikke hadde varslet.

Dette underbygges for det første av tidsnærheten til varslene. Allerede den 2. november 2022 mottok A innkalling til oppfølgingsamtale hvor tema var «As handlinger under og etter hendelsen». Under møtet ble A beskyldt for å skape et dårlig arbeidsmiljø ved å snakke om episoden, og at hun hadde «svertet arbeidsgiveren» ved å legge ut et dikt på Teams. Rektor opplyste at hun skulle ta det videre med kommuneadvokaten for å «finne ut om noe regelverk er brutt». Kort tid senere, den 15. november 2022, mottok A forhåndsvarsel om advarsel.

At det reelt sett var tale om gjengjeldelse, underbygges videre av skoleledelsens fremgangsmåte. I drøftingsmøtet den 29. november 2022 opptrådte arbeidsgiver svært anklagende overfor A. Skolesjefen presset gjentatte ganger på for at A skulle vedgå brudd på regelverket. Etter tredje forsøk fra skolesjefen erkjente tillitsvalgte brudd på taushetsreglene på As vegne. I referatet fra møtet ble også flere viktige ting utelatt, og A fikk aldri svar på sine merknader til referatet. Skoleledelsen gjorde også personalsaken mot A langt større enn de reelle forhold ga grunnlag for. Dette gjenspeiles i at det opprinnelige vedtaket i forkant av klagebehandling ble endret ved omgjøringsvedtak av 17. januar 2023, herunder ved at punktet om brudd på lojalitetsplikt ble tatt bort, sammen med tidligere henvisninger til straffelovens § 267 og omtale av spredningsfare.

På bakgrunn av det overnevnte er det grunnlag for å tro at det utløsende for personalsaken ikke var de reelle forhold, men at A hadde varslet og på den måten undergravd skolens eget narrativ av den forutgående voldshendelsen.

### Fratakelse av ansvarsområder

Våren 2023 besluttet skoleledelsen å frata A fagteamansvar for musikk ved X ungdomsskole, samt ansvaret for [kulturtiltak].

Av totalt 15 fagteamansvarlige ved skolen, var A én av kun tre som ble byttet ut; de to andre etter eget ønske. Det forelå ingen saklig grunn til at A skulle fratras

disse rollene. Skoleledelsens oppgitte begrunnelse om at det ikke var rom for dette ansvaret innenfor hennes stillingsprosent, er ikke riktig. Problemer ved utførelsen av ansvaret var heller aldri et tema forut for februar 2023. Også én av de andre varslerne ble utsatt for tilsvarende; hun ble fratatt romansvar på kunst- og håndverkavdelingen samt 9 av 15 timer innen samme fagområde. Hun ble erstattet av en lærer uten formell kompetanse i faget.

At målet var å ramme A, understøttes videre av at skoleledelsen fjernet ekstratilbudet i musikk. Det er feil at ekstratilbudet var et tilretteleggingstiltak for A. Det var et tiltak som hun hadde drevet på frivillig basis siden 2020. Begrunnelsen om at det kolliderte med et tidsrom hvor det arrangeres møter på tvers av teams og trinn, var usaklig. Denne kollisjonen hadde vært der siden starten, og de aktuelle fellesmøtene var ikke relevante for A som var plassert på fellestid med mattelærerne.

#### Isolering av varslerne

I juni 2023 besluttet skoleledelsen å foreta endringer i D-fløyen ved X ungdomsskole. Endringene innebar at de tre varslerne ble plassert i ulike bygg og dermed isolert fra hverandre.

Begrunnelsen i form av plassmangel fremstår oppkonstruert, da det høsten 2024 igjen ble plassert en ny lærer i D-fløyen.

Samlet tilsier dette at endringen var en del av gjengjeldelsen mot varslerne.

#### Gjentakende tilfeller av trakassering fra kommunens side

De samlede gjengjeldeshandlingene har også tatt form av gjentakende negativ og/eller trakasserende adferd overfor A fra kommunens side. Atferden bærer preg av forsøk på å kneble kritikken mot skoleledelsen.

Dette omfatter en rekke ulike handlinger, herunder forbud mot å snakke om hendelsen og ellers nekting av taletid i møter, gjentatte beskyldninger om at A skaper et dårlig arbeidsmiljø, og for øvrig vedvarende press eller negative bemerkninger om As person eller som respons på hennes argumenter. Eksempler omfatter stadig nye møteinnkallinger under henvisning til at A «ikke klarer å legge ballen død», og beskyldninger om negativt kroppsspråk eller om å lekke informasjon til media.

Pålegget om veiledning hos et eksternt konsulentselskap føyer seg inn som del av denne fremtreden overfor A som varslar. Foranledningen var at A i et møte med avdelingsrektor C den 20. april tok opp problemer med arbeidsmiljøet for henne selv og de andre varslerne, herunder at varslerne opplevde ubehagelige rykter om seg selv og at de hadde et behov for å få korrigert dette overfor kollegiet.

A var den eneste ansatte som ble pålagt slik veiledning under påskudd av et arbeidsmiljøtiltak. Valget av et eksternt konsultentselskap til dette formålet fremfor bedriftshelsetjenesten, er det grunn til å tro har sammenheng med at sistnevnte tidligere hadde gitt støtte til varslerne ved å anbefale dem å varsle til Arbeidstilsynet.

#### Krav om oppreisning og erstatning

Oppreisning kreves på minst 100 000 kroner.

Bortimot hele den øverste ledelsen ved skolen og kommuneadministrasjonen har vært involvert i gjengjeldeshandlingene, noe som burde være skjerpene i oppreisningsutmålingen.

I tillegg kreves erstatning for lidt tap som følge av tap av fagteamansvar fra og med august 2023 frem til avgjørelse i saken. Samlet tap er på 8 778 kroner.

#### **Hovedtrekkene i B kommunes syn på saken**

Kommunen bestrider ikke at A hadde varslerstatus som følge av varselet inngitt 29. november 2022. Varselet ble behandlet av kommunens varslingsutvalg, som utarbeidet en sluttrapport.

Det er derimot ikke lagt frem opplysninger som gir grunnlag for å tro at kommunen har utsatt A for gjengjeldelse etter at hun varslet. Arbeidsgivers handlinger eller unnlatelser i saken er saklig begrunnet i andre forhold, som ikke har sammenheng med varslene.

Kommunens handlemåte må ses i sammenheng med arbeidsgivers styringsrett, hvoretter arbeidsgiver har rett til å organisere, lede og fordele arbeidet i virksomheten.

#### Skriftlig advarsel

Advarselen var ikke en følge av eller reaksjon på varselet. Advarselen var utelukkende begrunnet i As egen opptreden under og etter voldshendelsen, herunder filming av hendelsen og etterfølgende fremvisning av filmen til kollegaer.

Det var alvorligheten av bruddet på taushetsplikten, samt As manglende forståelse for dette alvorret, som førte til at arbeidsgiver valgte å gi en arbeidsrettslig reaksjon.

Skoleledelsen har ikke gjort saken større enn den var; det var tale om filming av en særlig sårbar elev som utagerte og ble holdt fysisk i gulvet av en lærer. Formildende omstendigheter ble vurdert av kommunen under saksbehandlingen.

Omgjøringen av den opprinnelige advarselen var ment å klargjøre det faktiske grunnlaget for advarselen. Om det ble vist til bestemmelser i straffeloven er uten relevans for gjengjeldelsesspørsmålet.

#### Endringene i fagteamansvar og ansvaret for [kulturtiltak]

Arbeidsgivers vurderinger om endringene i ansvarsfordelingen var saklig begrunnet, og uten sammenheng med varselet.

Arbeidsgivers oppfatning var at As fagteamansvar for musikk og [kulturtiltak] fra høsten 2019 hadde fungert dårlig. Hun hadde høyt sykefravær, og det kom en del klager fra andre lærere.

Skoleledelsens ambisjon er at samtlige kontaktlærerstillinger og fagteamansvar skal bekles av personer i 100 % stilling, dette for å sikre stabil tilstedeværelse. Da endringene i fagteamansvaret ble foretatt, var A i 50 % stilling, mens andre lærere i høyere stillingsprosent ønsket fagteamansvaret. Det ble tidlig formidlet til A at dersom engasjement ved [Y] skulle vedvare, kunne hun ikke påregne å beholde fagteamansvar og ansvar for [kulturtiltak]. Det ble også foretatt andre endringer i ansvarsfordelingen høsten 2023.

Den frivillige musikkundervisningen var på sin side opprettet som en midlertidig tilrettelegging for A. Årsaken til at ordningen ble avvirket, var at tilbudet i liten eller ingen grad ble benyttet av elevene, samt at det ble vurdert som uheldig at A ikke deltok på fellesmøter med de øvrige ansatte i samme tidsrom. Ledelsen inngikk dialog med A, og hun fikk anledning til å gjenoppta frivillig musikkundervisning på et annet tidspunkt.

Samtlige beslutninger var alminnelig og saklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

#### Endringene i D-fløyen

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 har ved ulike anledninger tatt opp dette som en uhensiktsmessig ordning ved at de ansatte i D-fløyen var isolert fra det øvrige personalet. Når det utover våren 2023 også ble behov for økt elevareal i fløyen, ble det til slutt innført endringer hvor arbeidsrom og pauserom ble fjernet. Endringene berørte flere ansatte, ikke bare de som hadde varslet.

Endringene var dermed saklig begrunnet og uten sammenheng med klagers varsler.

### Øvrige påstander om dårlig behandling og trakassering

A og ledelsen ved skolen har hatt ulikt syn på håndteringen av voldssaken og om ledelsen skulle snakke fritt med de ansatte om hendelsen. Dette skapte en periode mye uro i arbeidsmiljøet. Skoleledelsens begrunnelse for ikke å diskutere hendelsen åpent var saklig forankret; saken involverte personopplysninger om både lærer og elev. Ledelsen har omtalt hendelsen uten å gå i detalj med personsensitive opplysninger. Skoleledelsen har for øvrig ikke nektet A eller det øvrige personalet å diskutere hendelsen.

Det er videre ikke fremlagt noen opplysninger som understøtter at A ble utsatt for ulike former for dårlig behandling eller trakassering, verken under behandlingen av personalsaken eller for øvrig.

A er ikke beskyldt for å skape dårlig arbeidsmiljø ved å snakke om voldshendelsen. At A derimot er blitt bedt om å ikke dele taushetsbelagte opplysninger, er noe arbeidsgiver både har rett og plikt til å orientere ansatte om. De møtene som har vært gjennomført har hatt fokus på taushetsplikt og kommunikasjon på arbeidsplassen. Det ble iverksatt veiledning – internt og eksternt – som ett av flere tiltak både i denne sammenheng og for å bedre arbeidsmiljøet.

A ble ikke trakassert under drøftelsesmøtet den 29. november 2022, noe som bekreftes av vitneforklaringene fra rådgiver fra HR-avdelingen og hovedtillitsvalgte fra Utdanningsforbundet. Begge var til stede i møtet. Det har heller ikke forekommet tilbakeholdelse av informasjon og saksdokumenter i anledning klagesaken. Alle dokumenter som klageforberedende organ anså som relevant, ble vedlagt saken. Dersom det manglet enkeltdokumenter, er det ingen holdepunkter for at dette ble gjort bevisst.

Formannskapetets oppførsel under møtet er det åpenbart ikke grunnlag for å knytte til verken varselet eller behandlingen av selve klagesaken i samme møtet. Uenigheten gjaldt skolesammenslåingen flere år tidligere.

### Oppreisning og erstatning

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

Oppreisningskravet er heller ikke nærmere konkretisert.

## **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 40 000 kroner i oppreisning. Hun tilkjennes også 8 778 kroner i erstatning for lidt inntektstap.

### **Nemndas kompetanse**

Nemnda kan behandle saker om gjengjeldelse etter varsling, med unntak av saker der den påståtte gjengjeldelsehandlingen 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**

Nemnda tar først stilling til om, og i så tilfelle fra hvilket tidspunkt, A fikk status som varsler.

Denne vurderingen beror på om den enkelte henvendelse objektivt sett tok opp kritikkverdige forhold i lovens forstand, herunder forhold i strid med en nærmere angitt norm, og om arbeidsgiver hadde «rimelig grunn» til å oppfatte ytringene slik, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 43.

Partene er enige om at A fikk varslerstatus ved meldingen i kommunens avvikssystem 29. november 2022. Det er heller ikke tvilsomt at avviksmeldingen omhandlet kritikkverdige forhold i lovens forstand; den pretenderte forhold i strid med arbeidsmiljøloven § 4-3, jf. § 4-1 og interne retningslinjer i kommunen.

A har imidlertid vist til at varslerstatus inntraff allerede ved den forutgående avviksmeldingen av 25. oktober 2022, slik at også handlinger foretatt før 29. november må ses som del av gjengjeldeshandlingene mot henne.

Avviksmeldingen omtalte tilfeller av utilstrekkelig oppfølging og ivaretagelse av lærerkollegiet i etterkant av voldshendelsen, inkludert manglende «tiltak rundt [den involverte] eleven som kan hindre elevens uønskede atferd». Slik nemnda ser det, lå det i dette en klar pretensjon om at skoleledelsen forsømte sine plikter blant annet etter arbeidsmiljøloven § 4-3 fjerde ledd til så langt som mulig å beskytte arbeidstakere mot vold, trusler og andre uheldige belastninger i arbeidsgivers virksomhet. Plikten omfatter å vurdere risikosituasjonen ved kontakt med andre, inkludert fra eksterne persongrupper som pasienter eller elever, og iverksette egnede tiltak slik som eksempelvis rutiner og opplæring, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 100.

Selv om avviksmeldingen var kortfattet, hadde arbeidsgiver etter nemndas syn også rimelig grunn til å oppfatte den slik – eller i det minste at den ga arbeidsgiver grunnlag for å foreta nærmere undersøkelser i så henseende, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 43.

På denne bakgrunn mener nemnda at A fikk varslersstatus fra og med avviksmeldingen av 25. oktober 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 varslene.

Spørsmålet gjelder tre forhold. For det første må det tas stilling til om kommunen kan indentifiseres med de direkte involverte personene. I så tilfelle må nemnda for det andre ta stilling til om handlingene kvalifiseres som ugunstige handlinger i lovens forstand, og, for det tredje, om handlingene var en reaksjon på varselet.

### **Identifikasjon**

Nemnda har ikke funnet det tvilsomt at de personene som er oppgitt å stå bak de aktuelle handlingene kan indentifiseres med arbeidsgiver.

Samtlige har, eller hadde, personalansvar overfor A og det øvrige lærerkollegiet ved X ungdomsskole, eller har sentrale lederfunksjoner i B kommune knyttet til skolesektoren (skolesjefen) eller kommunen generelt (rådmannen), 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 gjengjeldelseshandlingene 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 hovedsak enige om de faktiske forhold knyttet til de enkelte gjengjeldelseshandlingene. Uenigheten begrenser seg til bakgrunnen for de ulike handlingene.

Et unntak i denne sammenheng gjelder anførselen om gjengjeldelse i form av trakasserende opptreden fra arbeidsgiver side. Slik nemnda forstår det, bygger dette på det A mener er et mønster av negativ atferd rettet mot henne. Det er for dette vist til en rekke enkelthendelser i form av kommentarer, vedvarende press i personalsaken og senere oppfølging av denne av både skoleledelse og formannskap, samt eksplisitte eller implisitte beskyldninger slik som at A har vært en kilde til dårlig arbeidsmiljø eller for å ha lekket informasjon eksternt.

Kommunen på sin side har imøtegått anklagene ved inngitte vitneforklaringer fra personer involvert i prosessen, inkludert fra tillitsvalgte og verneombud. Partene er gjennomgående uenige om enkelte av hendelsene i det hele tatt har funnet sted, og for øvrig er det ulike oppfatninger av hva som eventuelt er blitt sagt eller hvordan.

På generelt grunnlag vil det å stå i en prosess som varsler ofte i seg selv være en påkjenning. Utgangspunktet er at det som faller innenfor ordinære påkjenninger i så henseende ikke kvalifiserer til gjengjeldelse. Arbeidsgiver har da også adgang til å imøtegå anklager såfremt det ikke gjøres på en slik måte at det får preg av trakassering, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52.

Grensedragningen mellom det som faller inn under ordinær imøtegåelse på den ene siden og trakasserende atferd på den andre vil i stor grad måtte bero på en bredere gjennomgang av kontekst og måten ting er blir sagt på, en gjennomgang nemnda i denne saken ikke har bevismessig grunnlag for å foreta.

Slik bevisene står for nemnda er det ikke sannsynliggjort at skoleledelsen eller andre i kommunen i nevnte sammenhenger har hatt en slik fremtreden overfor A som kan anses som gjengjeldelse.

For de øvrige anførte gjengjeldelseshandlingene, blir det derimot avgjørende 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.

### **Ileggelse av skriftlig advarsel**

Nemnda vurderer først illeggelsen av skriftlig advarsel i kommunens vedtak av 1. desember 2022.

Nemnda bemerker at den ikke har anledning til å ta stilling til hva en arbeidsgiver lovlig kan benytte som begrunnelse for en advarsel, herunder eventuelt brudd på «yrkesetikk». Dette er et rent arbeidsrettslig spørsmål som faller utenfor nemndas kompetanse. Nemnda kan kun ta stilling til om advarselen utgjorde ulovlig gjengjeldelse etter arbeidsmiljølovens kapittel 2 A, jf. diskrimineringsombudsloven § 1.

Som A har vist til, ble personsalsak opprettet kort tid etter at hun varslet om kritikkverdige forhold ved skolen. Allerede under oppfølgingsmøte den 2. november 2022 opplyste skoleledelsen at den ville undersøke nærmere om noe regelverk var brutt knyttet til hennes handlinger, og forhåndsvarsel ble gitt den 15. november.

Nemnda mener imidlertid at advarselen var begrunnet i konkrete forhold som gjør det sannsynlig at advarselen ikke skyldes varselet. Som det fremgår av vedtaket, ble advarselen gitt med grunnlag i As handlinger under og etter voldshendelsen, herunder for brudd på taushetsplikten ved filmingen og senere fremvisning av opptaket til utenforstående kollegaer. Skoleledelsen har ansvar for å ivareta personvernet til mindreårige elever, særlig i sårbare situasjoner, og nemnda kan derfor ikke se at kommunens begrunnelse for advarselen ikke skulle være reell.

A har erkjent de faktiske forholdene som omtales i advarselen, men mener at advarselen kom som en reaksjon på varselet og viser til nærheten i tid. Nemnda skal bemerke at advarselen også hadde nærhet i tid til selve voldhendelsen og As egne handlinger i den forbindelse. Tidsnærheten mellom varselet og advarselen er derfor etter nemndas syn ikke tilstrekkelig i dette tilfellet til å underbygge at personalsaken skyldes varselet.

Nemnda mener på denne bakgrunn at kommunen har sannsynliggjort at advarselen var en saklig respons på de forholdene den viser til, og ikke en reaksjon på at A hadde varslet. Denne delen av klagen har derfor ikke ført frem.

### **Forbud mot å omtale hendelsen og ekstern veiledning**

På tilsvarende måte som ovenfor har nemnda vurdert anførselen om gjengjeldelse ved at det ble nedlagt forbud mot å snakke om hendelsen, og at A ble pålagt ekstern veiledning.

Når det gjelder førstnevnte har partene ulike versjoner av nøyaktig hva som er blitt formidlet og hvordan dette er blitt formidlet fra skoleledelsen. Slik nemnda forstår det, er imidlertid partene enige om at skoleledelsens begrunnelse for at det ikke skulle snakkes fritt om voldshendelsen konsekvent har vært forankret i taushetsplikten. At taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 også gjelder internt overfor andre ansatte som ikke har et tjenstlig behov for informasjonen, er ikke tvilsomt. Nemnda finner det da også naturlig at arbeidsgiver informerer om plikten til å ikke omtale taushetsbelagt informasjon, og at de ansatte formaneres om å utvise generell tilbakeholdenhet i sin omtale av hendelsen.

Etter nemnda syn må også beslutningen om å pålegge A ekstern veiledning ses i denne sammenheng. Ut fra den informasjonen som er forelagt nemnda, både fra kommunen og A, hadde situasjonen utover våren 2023 utviklet seg til et krevende arbeidsmiljø. Når A i møtet den 20. april også tok opp at hun opplevde at det spredte seg ubehagelige rykter om henne selv blant deler av lærerkollegiet, var dette klart nok en situasjon hvor det var nødvendig at ledelsen ved skolen iverksatte tiltak. At tiltaket i hvert fall delvis var innrettet for å avklare situasjonen og As behov, følger da også av veiledningsmandatet, slik dette er dokumentert for nemnda.

Det kan stilles spørsmål ved om en løsning med ekstern veiledning kun for A var den mest egnede måten å håndtere en ren arbeidsmiljøutfordring slik den hadde utviklet seg. Men slik nemnda forstår kommunens gjengivelse av prosessen, var beslutningen også delvis begrunnet i et oppfattet behov fra skoleledelsens side for veiledning om taushetsplikten. Slik forstått kan ikke veiledningen forstås uavhengig av den forutgående advarselen, og den uenighet som var mellom partene i så henseende.

Ut fra det ovennevnte mener derfor nemnda at kommunen har sannsynliggjort at tiltaket var begrunnet i forholdene som ble behandlet i advarselen, og ikke en reaksjon på varselet som sådan.

Klagen har derfor heller ikke på disse punktene ført frem.

### **Fratakelse av ansvarsområder og avvikling av frivillig musikkundervisning**

Nemnda går så over til å vurdere anførselen om gjengjeldelse ved at A våren 2023 ble fratatt fagteamansvaret for musikk og ansvaret for [kulturtiltak]. Det er opplyst for nemnda at A fra og med august 2024 fikk delvis tilbake fagteamansvaret. Spørsmålet for nemnda er imidlertid om endringen i utgangspunktet var en reaksjon på varselet.

Det er her tale om beslutninger om organiseringen av arbeidsoppgavene ved skolen, og dermed endringer som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett. Her som ellers påhviler det imidlertid arbeidsgiver å påse at utøvelsen av styringsretten er foretatt på saklig grunnlag, se eksempelvis Rt-2011 841 avsnitt 58. Dette ansvaret skjerpes – herunder kravet til dokumentasjon – i tilfeller hvor arbeidstakeren som rammes har varslet om kritikkverdige forhold kort tid i forveien.

A er den blant lærerkollegiet ved X ungdomsskole med høyest formell kompetanse innen musikkfaget; hun er utdannet faglærer i musikk og har hatt fagteamansvaret og ansvaret for [kulturtiltak] sammenhengende de siste 11 årene – hvorav de siste fire årene på den sammenslåtte skolen. Hun mottok i 2021 [hederspris] for sitt arbeid med [kulturtiltak].

Kommunen har særlig vist til at A den senere tid hadde hatt 50 % stilling ved skolen ved siden av tilsvarende engasjement ved Y. Det er også oppgitt at det var skoleledelsens ambisjon at fagteamansvaret skulle bekles av personer i 100 % stilling. Dette er imidlertid ikke gjennomført konsekvent, og fagteamansvarsrollene ved X ungdomsskole innehas også i dag av ansatte med lavere enn full stillingsprosent.

Det faktum at A var i 50 % stilling, kan etter nemndas syn derfor ikke i seg selv være tilstrekkelig saklig grunn. For at dette skal utgjøre en fyllestgjørende begrunnelse for å frata A hennes ansvarsområder, forutsetter det at redusert stilling faktisk medførte at hun ikke (lenger) var egnet til å inneha dette ansvaret. Nemnda legger da også til grunn, slik A har vist til, at det i utgangspunktet var tilstrekkelig antall timer innenfor hennes stillingsprosent til å utføre disse rollene.

Slik nemnda ser det, har ikke kommunen klart å sannsynliggjøre noen slik sammenheng. Kommunen har riktignok vist til at A skal ha fungert dårlig i

nevnte roller helt siden 2019, og at det skal ha vært mottatt klager eller vært ytret generell misnøye fra andre kollegaer. Det fremstår likevel påfallende at endringene først ble iverksatt kort tid etter varslingen, dersom det skal ha vært misnøye med hvordan A utførte rollene helt siden 2019. Dette trekker i retning av at varselet var den reelt utløsende faktoren. Til dette kommer også at kommunen heller ikke har kunnet dokumentere at det skal ha kommet klager mot A fra andre i lærerkollegiet. Sistnevnte står også i kontrast til de tilbakemeldingene A har kunnet dokumentere for nemnda hvor hun gis meget positive skussmål for sitt faglige arbeid, både fra kollegaer ved X ungdomsskole og personer særskilt knyttet til [kulturtiltak].

For sammenhengen med engasjementet ved Y, er det opplyst for nemnda at A også ved flere tidligere anledninger har hatt vikariat der ved siden av rollene som fagteamansvarlig og ansvarlig for [kulturtiltak], uten at sistnevnte roller av den grunn var et tema. Kommunen har heller ikke kunnet vise til at denne kombinasjonen har vært problematisk ut over det allerede nevnte.

På samme måte har nemnda vurdert avviklingen av den frivillige musikkundervisningen. Kommunen har vist til to forklaringer for denne beslutningen; at tilbudet ikke var benyttet av elevene, og et ønske om As tilstedeværelse på fellesmøter i samme tidsrom. Når det gjelder ønsket om tilstedeværelse er det etter nemndas syn igjen påfallende at det som har vært en vedvarende situasjon over tid, først blir et tema like i etterkant av varslingen. Nemnda har også vanskelig med å feste lit til forklaringen om at det ikke eksisterte et behov for tilbudet tatt i betraktning opplysningene om at tilbudet i dag, slik nemnda forstår det, i hvert fall delvis er gjenopprettet.

Ut fra en samlet bevisvurdering har nemnda derfor kommet til at det er sannsynliggjort at fratakelsen av ansvarsområder og avviklingen av den frivillige musikkundervisningen skyldtes varselet.

På dette punktet har klagen ført frem.

### **Fysiske endringer av lokaler og arbeidsplasser**

Nemnda tar til sist stilling til påstandene om gjengjeldelse i form av forsøk på å isolere varslerne ved endring av fysisk plassering av arbeidsplasser.

Endringene i D-fløyen ved X ungdomsskole ble slik nemnda har forstått det besluttet på senvåren 2023, med virkning fra og med høsten 2023. Endringene rammet A og de to medvarslerne, siden alle tre hadde sine arbeidsplasser i denne fløyen.

Nemnda finner at kommunen på dette punktet har sannsynliggjort at endringene ikke var en reaksjon på varselet. Riktignok var det også her 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.

Omdisponering av areal ligger som utgangspunkt klart innenfor arbeidsgiver styringsrett, og kommunen har da også kunnet vise 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. Alene det at én av virkningene av endringene var at de tre varslerne ble flyttet bort fra hverandre, er etter nemndas syn i seg selv ikke tilstrekkelig.

Klagen har derfor ikke ført frem på dette punktet.

### **Kravet om oppreisning og erstatning**

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

### **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 det 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, samt 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 100 000 kroner.

Gjengjeldelseshandlingen består i at A er fratatt ansvarsområder. I nemndas tidligere praksis har nemnda lagt seg i intervallet 40 til 50 000 kroner i tilfeller hvor den ansatte har fått endret arbeidsoppgaver eller er forbigått til stillinger.

Det trekker i skjerpende retning at fratakelsen av ansvarsområder er kombinert med udokumenterte påstander om at A ikke har utført sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Omfanget av fratakelsen er likevel noe mindre sammenliknet med tidligere praksis, da A ble fratatt deler av sine ansvarsområder.

Samlet sett tilsier dette at det tilkjente beløpet bør ligge i det midtre sjikt.

Nemnda har på dette grunnlaget kommet til at oppreisningsbeløpet settes til 40 000 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 et økonomisk tap, og at det foreligger en adekvat årsakssammenheng til gjengjeldelsehandlingen(e).

### **Den konkrete vurderingen**

A har krevd erstatning for lidt tap som følge av tap av fagteamansvar fra og med august 2023. Fra og med august 2024 fikk hun delvis tilbake ansvaret, slik at månedlig tap er tilsvarende redusert.

A har dokumentert kravet med tidligere og nåværende lønns slipper. Tapet kreves dekket frem til avgjørelse i saken – samlet beløp 8 778 kroner.

Nemnda har funnet tapet tilstrekkelig dokumentert, og det foreligger klart nok adekvat årsakssammenheng mellom det at A ble fratatt fagteamansvaret og det økonomiske tapet.

B kommune har kun gjort gjeldende at gjengjeldelse ikke har funnet sted, og at det derfor ikke er grunnlag for erstatning. Kommunen har ikke kommet med innsigelser mot erstatningskravet – verken mot at det foreligger et tap eller omfanget av dette – for det tilfellet at nemnda skulle komme til at det forelå gjengjeldelse.

Kommunens innsigelse er derfor åpenbart uholdbar, og kan ikke føre frem.

A tilkjennes derfor erstatning på 8 778 kroner.

Klagen har ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

## **Slutning i sak 2023/788**

### **Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:**

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

B kommune betaler 40 000 (førtitusen) kroner i oppreisning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

B kommune betaler 8 778 (åttetusensyvhundreogsyttiåtte) 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.*