



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

## Sak 2022/1128

**A**

**mot**

**B og C**

**Uttalelse av 20. juli 2023 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:**

**Bjørnar Borvik (nemndleder)**

**Reidun Wallevik**

**Usman Ivar Shakar**

---

**Postadresse**  
Diskrimineringsnemnda  
Postboks 208 Sentrum  
5804 Bergen

**Telefon**  
(+47) 909 33 125

**E-post**  
[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Hjemmeside**  
[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Saken gjelder spørsmål om en arbeidsgiver og en daglig leder har handlet i strid med forbudet mot seksuell trakassering ved å sende en ansatt et nakenbilde på kommunikasjonsplattformen Messenger.

Saken gjelder også spørsmål om arbeidsgiveren har brutt arbeidsgivers plikt til å søke å hindre trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

## **Bakgrunn for saken**

A var tidligere ansatt i B som butikksjef. C er daglig leder i selskapet.

Natt til 12. februar 2021 kl. 01.27 sendte A et arbeidsrelatert spørsmål til C på kommunikasjonsplattformen Messenger. C svarte på henvendelsen kl. 01.38 og 01.40. A mottok deretter et nakenbilde av C kl. 01.41. Bildet viste C hvor han lå naken på en sofa. Han lå på ryggen, og bildet ble tatt som en selfie ovenfra og vinklet ned. Både ansiktet og kroppen kunne tydelig ses på bildet. Sentralt i bildet var penis til C.

C slettet meldingen sekunder etterpå, slik at bildet ble fjernet 01.42. Deretter skrev C «Var ikke meningen å send deg det...». A kommenterte ikke bildet i dialogen i Messenger, og partene har i ettertid ikke diskutert hendelsen med hverandre.

A sa opp stillingen sin i B 9. august 2022 og varslet samtidig om at han var sykemeldt. B v/C ga 8. september 2022 beskjed til A at arbeidsgiver ville betvile sykemeldingen. A var sykemeldt i perioden 10. august 2022 til 17. august 2022, og fra 24. august 2022 til han fratrådte stillingen 30. november 2022.

Den 29. august 2022 ble det avholdt et dialogmøte mellom partene, ettersom A hadde en avventende sykemelding og fastlegen foreslo som tiltak at A ble frigjort fra sin oppsigelsestid i butikken:

«(...) C innleder med å si at han ikke skjønner hva denne situasjonen gjelder og hva som er tanken med denne sykemeldingen og A forteller så at han ikke er i stand til å jobbe videre i butikken da dette går ut over hans psykiske og fysiske helse. C spør da om hvordan dette kan løses og da svarer A at han i samråd med legen har kommet til at det beste for han er å få starte i ny jobb så fort som mulig et annet sted og ber om å få ta ut resterende ferie og slippe å jobbe ut oppsigelsestiden.

A forteller at grunnen til dette er at C har krenket han og dette er noe som har foregått på nett. A påstår at dette gjelder en sak som begge parter kan ha vansker for å glemme, mens C stiller seg fullstendig uforstående til dette. C spør om å få vite hva krenkelsen gjelder, men A sier at dette er

for belastende å snakke om med C tilstede. C tilbyr seg å gå ut slik at A kan fortelle dette til D. Dette ønsket A ikke. E legger til at dette er noe man kan bli anmeldt for, og at det beste for rykte til butikken og C er å la A få ta ut ferien og så slippe resten av oppsigelsestiden. På denne måten informerer også E at butikken da også vil spare kostnaden ved arbeidsgiverperioden.

Dette er vanskelig for C å forholde seg til siden han ikke vet hva det gjelder og at det av denne grunn ikke er aktuelt å la A få slippe oppsigelsestiden. C ber ved flere anledninger om å få vite hva krenkelsen gjelder, da det er vanskelig å forholde seg til en slik anklage uten å vite hva det gjelder.

D spør da om det er slik at han blir sykemeldt fra i morgen 30/8, og det svarer A bekreftende på. Det blir opplyst at vi er pålagt å foreta et oppfølgingsmøte ihht reglene fra NAV og spør om dette er noe A ønsker. Dette ber han om at må tas stilling til ved en senere anledning. Før møtet ble avsluttet gjentok E at det ville være til det beste for firmaet å la han slippe oppsigelsestiden nå. Etter dette er det enighet om at møtet avsluttes. (...)».

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 2. september 2022. Den 19. mai 2023 opplyste B at selskapet var konkurs. Det står per 20. juli 2023 i Enhetsregisteret at selskapet er under konkursbehandling.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 8. juni 2023 i Statens Hus i Bergen. Nemnda var satt med nemndleder Bjørnar Borvik og nemndmedlemmene Reidun Wallevik og Usman Ivar Shakar. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven, Ruth J. Øijordsbakken og Ingrid Teistung. A og B v/daglig leder C deltok per videokonferanse.

## **Partenes syn på saken**

### **A har i hovedsak anført:**

B og C har utsatt ham for seksuell trakassering.

A fikk tilsendt et seksuelt bilde uoppfordret fra arbeidsgiveren sin midt på natten. Bildet ble ikke sendt ved et uhell. Slike typer bilder er man fullstendig klar over at man sender. Ved uhell er man mer årvåken og unnskylder seg. C har aldri beklaget eller tatt opp hendelsen med ham.

Arbeidsgivers unnlattelse av å ta opp hendelsen er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. Ettersom hendelsen aldri ble tatt opp av arbeidsgiver, anså han det som en bekreftelse på at bildet ikke var feilsendt.

Som daglig leder i bedriften var C hans nærmeste og eneste kontaktperson. Det gjorde det vanskelig å rette seg mot noen når han mottok bildet, siden HR-avdelingen ikke kunne behandle saken konfidensielt. Fra bildet ble mottatt til oppsigelsen ble sendt, har både ubehag og følelse av utfrysning bygget seg opp til at han både fysisk og psykisk ikke lenger klarte å skille mellom arbeid og privatliv.

I tiden etter at han mottok bildet har arbeidsgiver latt være å svare A på jobbrelaterte ting. Arbeidsgiver har sakte, men sikkert frosset ham ut av jobben. Alle ansatte ble satt opp i lønn sommeren 2022, bortsett fra han. Grunnen til at han svarte arbeidsgiver at lønnsøkningen i 2022 hørtes ut som en god løsning, var fordi A på det tidspunktet var så sliten av forholdet at han ikke maktet å stå imot lenger.

B ba ham i tillegg levere fra seg nøklene til arbeidsplassen etter dialogmøtet. Den 30. august 2022 ble alle de digitale tilgangene hans til bedriften fjernet. Han har derfor ikke hatt tilgang til bedriftens kommunikasjonskanaler, og har derfor også mistet kommunikasjon med kollegaer.

A ble sykmeldt på grunn av hendelsen. At den første sykemeldingen 10. august 2022 kom en dag etter oppsigelsen, var rent tilfeldig. Legen foreslo å sette opp en avventende sykemelding, siden hun anså det som for belastende at han skulle arbeide ut oppsigelsestiden. Dette var første gang han snakket med noen om bildet fra februar 2021, og hvordan han hadde opplevd tiden etter, ettersom han nå anerkjente at han trengte noen å snakke med.

A krever oppreisningserstatning. Han føler seg utnyttet av arbeidsgiver, og diskriminert ved måten arbeidsgiver har behandlet ham på i etterkant av hendelsen. Dette har ført til at han har endret atferd som person, han fremstår mye mer usikker og det har gått utover hans evne til å være en god leder i jobbsammenheng.

### **B og C har i hovedsak anført:**

B og C har ikke utsatt A for seksuell trakassering.

Bildet ble sendt ved et uhell. Årsaken til at hendelsen ikke er tatt opp med A i ettertid, er fordi C antok at A ikke hadde åpnet bildet. Det fremheves at C umiddelbart etter skrev at det ikke var meningen å sende bildet til A. C har heller ikke på noe annet tidspunkt, verken før eller etter hendelsen, handlet i strid med forbudet mot seksuell trakassering.

Det stemmer ikke at A ble ignorert og frosset ut av jobben. Kommunikasjonen var bra inntil oppsigelsen ble levert. Det har tidvis ikke vært mulig å svare umiddelbart på spørsmål fra A, ettersom C har arbeidet i en 100 % stilling i et annet selskap og vært mye på jobbreise.

A begynte i stillingen som butikkmedarbeider 1. november 2020, og hadde denne frem til han skrev ny kontrakt 1. juni 2021. A ble da ansatt som butikksjef. Den 1. januar 2022 signerte han en ny kontrakt med vesentlig høyere lønn etter forhandlinger der han informerte om at han hadde fått tilbud om en annen jobb. Våren 2022 ble det planlagt å starte en ny butikk i [stedsnavn], og i denne sammenheng skulle A kjøpe seg inn i firmaet og bli medeier.

Det er underlig at A signerte to nye arbeidskontrakter, ønsket å starte en ny butikk og bekreftet at han hadde finansieringen til å kjøpe seg inn i selskapet, dersom han ble frosset ut av stillingen, og opplevde episoden med bildet som så belastende.

Fra 1. januar 2022 ble As lønn oppjustert med 17,65 %. Det var ingen andre som fikk lønnsøkning. Dette er årsaken til at han ikke ble satt opp i lønn 1. juni 2022 når lønnsjusteringen ble gjort for de andre ansatte. Det ble opplyst i en felles e-post til de andre ansatte at de fikk 6,67 % lønnsøkning, og A fikk beskjed i egen e-post at han ved hans tidligere lønnsjustering samme år hadde fått sin årlige lønnsjustering. Når dette ble kommunisert til A, var tilbakemeldingen at dette var en god løsning.

Den 8. august 2022 informerte A om at han hadde fått et nytt jobbtilbud, og at det var mulig det kom en oppsigelse fra ham. Han fikk da beskjed om at han var ønsket videre. A sa at dersom det ble slik, ville han selvfølgelig stå oppsigelsestiden sin og gi god opplæring til en ny butikksjef.

Årsaken til at A ble bedt om å levere fra seg nøkkelen til butikken, var fordi erstatteren hans hadde behov for den. A var på slutten av dialogmøtet helt klart på at han ikke ville komme tilbake i arbeid. Dersom han hadde ønsket dette, ville han selvfølgelig fått nøkler og elektroniske tilganger om legen hans mente han var skikket til det.

### **Nemndas syn på saken**

Nemnda skal ta stilling til om B og C har brutt forbudet mot seksuell trakassering overfor A.

Nemnda skal også ta stilling til om B har brutt plikten til å søke å hindre seksuell trakassering.

## Rettslige utgangspunkt

Seksuell trakassering er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Forbudet er absolutt.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, jf. bestemmelsens tredje ledd.

Bestemmelsen stiller altså for det første krav til at det må ha funnet sted «seksuell oppmerksomhet». I forarbeidene til bestemmelsen, Prop. 81 L (2016-2017) side 320, er det tydeliggjort at det ikke kreves at atferden er motivert av seksuelt begjær. Likevel må oppmerksomheten – etter en objektiv vurdering – være seksuelt betont eller av seksuell karakter. I HR-2020-2476-A avsnitt 60 påpekes det at omstendighetene rundt oppmerksomheten her vil stå sentralt, og kan lede til at handlinger og atferd av samme karakter må vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene:

«(60) Ut fra det siterte fremgår det at vilkåret favner relativt vidt. Det er likevel ikke tilstrekkelig at det foreligger plagsom og uønsket oppmerksomhet, det må påvises at oppmerksomheten – etter en objektiv vurdering – er seksuelt betont eller av seksuell karakter. Omstendighetene rundt oppmerksomheten vil her stå sentralt, og kan lede til at handlinger og adferd av samme karakter må vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene.»

For at den seksuelle oppmerksomheten skal anses som trakassering, må den videre være «uønsket». Det gjelder imidlertid ikke et absolutt krav om at den som utsettes for oppmerksomheten sier ifra om at den er uønsket, jf. HR-2020-2476-A avsnitt 62. Enkelttilfeller kan utgjøre seksuell trakassering, dersom oppførselen er tilstrekkelig alvorlig. Høyesterett fremhever at det avgjørende er om handlingene er av en slik karakter og alvorlighet at en alminnelig aktsom handlingsperson etter en samlet vurdering bør forstå at oppmerksomheten er uønsket.

Den nedre terskelen for når uønsket seksuell oppmerksomhet er forbudt, er angitt ved vilkåret om at oppmerksomheten må være plagsom. Om atferden er plagsom, må avgjøres ut fra en helhetlig vurdering der en rekke momenter er relevante. Den subjektive opplevelsen til den som oppmerksomheten retter seg mot, vil ha betydning, og om oppførselen har hatt negative virkninger av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art for vedkommende. Handlingens karakter, tid og sted for handlingen og relasjonen mellom handlingspersonen og den personen som den seksuelle oppmerksomheten retter seg mot, vil også være relevante momenter. Listen over momenter er ikke uttømmende, og vil måtte utfylles

gjennom praksis, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 320. Ved vurderingen skal det tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet.

I Diskrimineringsnemndas bevisvurdering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda må legge til grunn det faktum som er mest sannsynlig, se for eksempel Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A, avsnitt 74 og 75. Lovens bevisbyrderregel følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd pålegger også arbeidsgivere å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde. I vurderingen av om det har skjedd brudd på bestemmelsen i sjette ledd gjelder vanlige bevisbyrderregler – særregler om bevisbyrde i diskrimineringsaker gjelder ikke her, jf. § 37 andre ledd bokstav a.

En arbeidsgiver vil kunne holdes direkte ansvarlig for seksuell trakassering foretatt av en ansatt, forutsatt at trakasseringen er begått av en ansatt som kan identifiseres med arbeidsgiver, jf. blant annet LDN-2014-10 og LH-2019-87696.

### **Den konkrete vurderingen**

Nemnda må først ta stilling til om B kan holdes ansvarlig for eventuell seksuell trakassering utført av C, ettersom A har klaget inn B og C for det samme forholdet.

Nemnda må også ta stilling til hvilken betydning det har for saken at B er under konkursbehandling.

Deretter må nemnda vurdere om hendelsen er over grensen for hva som er seksuell trakassering i lovens forstand, og om B har brutt plikten til å søke å hindre seksuell trakassering.

### **Bs ansvar for seksuell trakassering og partsevne**

C hadde personalansvar for A og er daglig leder i B. I LDN-2014-10 ble det lagt til grunn at arbeidsgiver kan bli ansvarlig for trakassering ved at trakasseringen er begått av noen som kan identifiseres med arbeidsgiver, eller ved at arbeidsgiver på noen måte kan bebreides. I Prop. 81 L (2016-2017) side 337 fremgår følgende om vurderingen som skal gjøres:

«I spørsmålet om vedkommende som har stått for trakasseringen kan identifiseres med arbeidsgiver, vil det være relevant om han eller hun har personalansvar eller instruksjonsmyndighet. Når det gjelder spørsmålet om arbeidsgiver er å bebreide, må det vurderes om det var mulig for arbeidsgiver å hindre eller stanse trakasseringen.»

Lagmannsretten la i sak LH-2019-87696 dette utgangspunktet til grunn.

Nemnda mener på denne bakgrunn det er klart at C kan identifiseres med arbeidsgiver, og at B dermed kan holdes ansvarlig for forholdet.

Nemnda har også vurdert hvilken betydning det har for Bs partsevne at selskapet er under konkursbehandling. Dersom selskapet ikke har partsevne, må Diskrimineringsnemnda avvise saken fordi vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt, jf. diskrimineringsombudsloven § 10 første ledd bokstav b.

Partsevnen for aksjeselskaper opphører når selskapet blir oppløst og/eller slettet i Foretaksregisteret, jf. eksempelvis Rt-2008-1058 avsnitt 18 og Jens Edvin A. Skoghøy, Tvisteløsning, 2022 punkt 5.2.4. B er per 20. juli 2023 registrert i Foretaksregisteret. Nemnda legger derfor til grunn at B fortsatt har partsevne etter tvisteloven § 2-1 første ledd bokstav c. Saken kan derfor realitetsbehandles.

### **Spørsmålet om forbudet mot seksuell trakassering er brutt**

Nemnda går deretter over til å behandle spørsmålet om C og B har brutt forbudet mot seksuell trakassering overfor A.

Partene er enige om innholdet i bildet som ble sendt til A. A så bildet, mens C har opplyst at han trodde A ikke rakk å åpne bildet, idet han slettet det umiddelbart etter at det var sendt. Partene er videre uenige om bildet ble sendt ved et uhell, eller om C bevisst sendte det til A. Nemnda må ta stilling til hvilken versjon som skal legges til grunn, ettersom dette vil ha betydning for nemndas vurdering av hvorvidt forbudet mot seksuell trakassering er brutt.

Nemnda har kommet til at det foreligger sannsynlighetsovervekt for at C sendte bildet til A ved et uhell. Nemnda har i den forbindelse lagt vekt på Cs skriftlige og muntlige forklaringer for nemnda, der han presiserte at han mente å sende bildet til samboeren sin. At C umiddelbart angret meldingen og skrev at det ikke var meningen å sende det til A, samtidig som resten av dialogen var arbeidsrelatert, er i tillegg konkrete omstendigheter som støtter Cs forklaring. Forholdet gjelder videre en isolert hendelse. Det har ikke vært noen form for upassende kommunikasjon ellers mellom partene. Nemnda finner ingen grunn til å stille spørsmål ved Cs forklaring.

Hovedspørsmålet i saken er om denne feilsendingen utgjør seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringslovens forstand. I vurderingen er det avgjørende om handlemåten utgjør «seksuell oppmerksomhet», om den seksuelle oppmerksomheten var «uønsket» og om den var «plagsom», jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd.



Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at hendelsen ikke utgjør «seksuell oppmerksomhet», jf. § 13 tredje ledd, hovedsakelig på grunn av omstendighetene rundt den utilsiktede oppmerksomheten. Som uttrykt i HR-2020-2476-A avsnitt 60 ligger det i vilkåret at oppmerksomheten – etter en objektiv vurdering – må være seksuelt betont eller av seksuell karakter. Omstendighetene rundt oppmerksomheten vil stå sentralt.

Det er ingen tvil om at innholdet på bildet var seksuelt og støtende overfor A. Både innholdet på bildet og det overordnede arbeidsforholdet mellom C og A er omstendigheter som trekker i retning av at lovens terskel er passert. Det er imidlertid helt avgjørende for nemndas konklusjon i denne saken at C sendte bildet ved et uhell og at han umiddelbart tok konsekvensene av dette uhellet ved å slette bildet og sende en melding om at dette var feilsendt, sammenholdt med at det var en isolert hendelse. Etter nemndas oppfatning må det i en sak som denne, blant annet av rettssikkerhetshensyn, legges vesentlig vekt på slike omstendigheter som at et bilde er sendt ved et uhell.

Nemnda har også lagt vekt på at det ikke har vært noen annen upassende kommunikasjon mellom partene. Kommunikasjonen etter hendelsen var god helt frem til A sa opp stillingen sin i B, halvannet år etter at han mottok bildet. Nemnda vil likevel trekke frem at C som leder burde ha vært mer aktsom. Det skal ikke særlig mye til for at dette hadde vært over terskelen for seksuell trakassering, særlig fordi det er argumenter og omstendigheter som trekker i retning av at lovens terskel er passert. Som leder ville det også vært nærliggende at C tok opp det feilsendte bildet med A, utover den korrigerende meldingen på nattestid. Dette kunne bidratt til å redusere den usikkerheten og det ubehaget A har forklart seg om. Nemnda har likevel landet på at hendelsen samlet sett ikke utgjør «seksuell oppmerksomhet» etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd.

Diskrimineringsnemndas har etter dette konkludert med at verken B eller C har brutt forbudet mot seksuell trakassering overfor A, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

### **Bs plikt til å søke å hindre seksuell trakassering**

Spørsmålet for nemnda er om det er sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsgivers plikt til å søke å hindre seksuell trakassering.

Plikten til å søke å hindre trakassering innebærer å gripe tak i aktuelle situasjoner med påstått trakassering, utrede hva som har skjedd, og komme med forslag til løsning, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 322. Det kreves ikke at den ansvarlige faktisk har forhindret trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre den.

Etter nemndas oppfatning ligger det i bestemmelsen at det må være en foranledning for arbeidsgiver for å gripe tak i aktuelle situasjoner. C har forklart at han antok at A ikke hadde åpnet bildet. Forklaringen hans fremstår etter nemndas oppfatning som troverdig, og støttes av referatet fra dialogmøtet 29. august 2022, der C stilte seg uforstående til at han skulle ha krenket A på nett.

Nemnda har vurdert om C burde ha fulgt opp feilsendingen ytterligere, for eksempel ved å gå i dialog med A. Siden A aldri responderte på den skriftlige meldingen fra C, varslet eller tok opp hendelsen på eget initiativ, mener imidlertid nemnda at B ikke hadde noen forutsetning for å reagere eller plikt til å gå i ytterligere dialog, selv om det kunne ha vært hensiktsmessig. Nemnda mener derfor at B ikke har brutt plikten til å søke å hindre seksuell trakassering.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at B ikke har handlet i strid med plikten til å søke å hindre trakassering.

Uttalelsen er enstemmig.

## **Slutning i sak 2022/1128**

### **Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

1. B har ikke brutt forbudet mot seksuell trakassering overfor A.
2. B har ikke handlet i strid med plikten til å søke å hindre trakassering.
3. C har ikke brutt forbudet mot seksuell trakassering overfor A.

Bjørnar Borvik  
nemndleder

Reidun Wallevik

Usman Ivar Shakar

*Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.*