



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon av 26. juni 2026

Sak 2024/1058

A

mot

X kommune v/Kommuneadvokat [navn]

Vedtak av 21. mai 2026 fra Diskrimineringsnemnda.

Nemndas sammensetning:
Reidun Wallevik (nemndleder)
Maria Mirijanyan
Magnus Aarø

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

Saken gjelder spørsmålet om en kommune har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor en tidligere ansatt.

Bakgrunn for saken

A er tidligere ansatt [stillingstittel] ved B i X kommune. Hun arbeidet på B fra 2016 til [dato] 2024. C var avdelingsleder på avdelingen der A arbeidet. D var seksjonsleder.

B gjennomgikk en omorganiseringsprosess i 2023. Denne skapte utfordringer på arbeidsplassen. A mener at hun varslet ledelsen om et uforsvarlig arbeidsmiljø gjentatte ganger høsten 2023, og at hun sammen med flere andre ansatte også varslet om dette til Arbeidstilsynet. X kommune bestrider at A har varslet internt, eller at de var kjent med et eventuelt varsel til Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved B [dato] 2024. Fem ansatte ble tilfeldig plukket ut til å gjennomføre samtaler med Arbeidstilsynet. A var en av disse. Tilsynet resulterte i tre pålegg om å rette opp forhold som var i strid med arbeidsmiljøloven.

A søkte på en stilling i Y kommune i juni 2024. Hun ble innkalt til intervju, men fikk ikke tilbud om stillingen. Da hun ba om begrunnelse for hvorfor hun ikke ble valgt, svarte rekrutteringsansvarlig E i melding 26. juni 2024 at «etter x3 referansesjekker er dette en helhetsvurdering vi har tatt.» A stilte spørsmål ved dette, ettersom hun bare hadde oppgitt to referanser. E svarte følgende:

«Hei du får ta dette med dine referanser. Det er spesielt den fra avdelingsleder vi har tatt vår beslutning.»

Etter ytterligere melding fra A, svarte E at «dette har du fått svar på nå og ditt direkte intervju var et bra intervju.»

Etter dette hadde A flere samtaler med C og D der referansen var tema. A opplevde at hun ikke fikk tilstrekkelig svar på spørsmål om grunnlaget for referansen.

A sa opp stillingen sin [dato] 2024. Hun ble innkalt til sluttsamtale [dato] 2024 og bedt om å fylle ut slutt skjema i forkant av møtet. A stilte til møtet sammen med sin søster. Av møtetreferatet fremgår blant annet:

«Ansatt tar med seg sin søster. Leder informerer om at dette ikke er rammene for møte, i innkallingen står det at dette er et møte mellom ansatt og leder, og at dette er en sluttsamtale der slutt skjema skal gjennomgås.

Ansatt og søster stiller seg uforstående til dette, søster viser til at ansatt har lov til å ha med seg en person på samtalen. Leder gjentar hva som er rammene for møte og at møte derfor ikke vil bli gjennomført. Søster sier at de vil kontakte likestillings- og diskrimineringsombudet. Hun viser igjen til at ansatt har lov til å ta med seg noen på samtalen. Jeg presiserer igjen at dette er en sluttsamtale mellom leder og ansatt. Leder oppfatter at ansatt har en annen agenda enn det som står i innkallingen.

Søster spør videre om leder kjenner til rutinene/reglene for varsling til Arbeidstilsynet. Søster sier at hun setter seg på gangen, slik at leder og ansatt kan ha samtalen. [...]»

Samtalen ble deretter gjennomført uten at As søster var til stede.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 28. oktober 2024. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 19. mars 2026. Nemnda var satt med nemndleder Reidun Wallevik og nemndmedlemmene Maria Mirijanyan og Magnus Aarø. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven (møteansvarlig) og Selma Turville. A deltok fysisk i møtet. Kommuneadvokat [navn], HR-rådgiver [navn] og seksjonsleder D stilte på vegne av X kommune, og deltok per videokonferanse.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i As syn på saken

X kommune har utsatt A for gjengjeldelse etter varsling. A har varslet både internt og eksternt, og opplevde at varslingen fikk flere negative konsekvenser for henne.

Varsler om kritikkverdig arbeidsmiljø

A varslet flere ganger muntlig til avdelingsleder om utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet på B høsten 2023. Arbeidstakerne ble i svært liten grad lyttet til under nedbemanningsprosessen. Den nye organiseringen av arbeidet medførte at en stor andel av personalet enten sluttet, ble utbrent eller sykmeldt. Beslutningene som ble fattet fikk derfor store konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet på B. A meldte derfor fra om at det over lang tid hadde vært lite forutsigbarhet for arbeidstakerne, mye utskiftning og flytting av personell, utslitte ansatte, og manglende synlighet og tiltak fra ledelsens side.

Avdelingsleder responderte med å skyldte på personalet, som hun mente var lite samarbeidsvillige og tilpasningsdyktige. De som sa fra, fikk beskjed om at de kunne bytte jobb om de ikke trivdes. A opplevde selv at hun verken ble ivaretatt eller hørt. I mars 2024 var A i kontakt både med sin fastlege [navn] og tilsynslegen på avdelingen, [navn]. Tilsynslegen sendte etter hvert et varsel til ledelsen i X kommune, og til NAV.

A og flere andre ansatte varslet også anonymt til Arbeidstilsynet om arbeidsmiljøproblematikken på B. A var også en av dem som arbeidsgiver plukket ut til å snakke med Arbeidstilsynet under tilsynet [dato] 2024. A opplevde at alt ble verre for henne i tiden etter tilsynet. Hun fikk beskjed fra andre kollegaer at hun måtte passe seg fordi ledelsen lette etter avvik på henne.

A var også tillitsperson for en kollega, som for andre gang fikk en advarsel etter et møte [dato] 2024. Kollegaen ble også fratatt retten til å benytte egenmelding etter å ha byttet en vakt uten godkjenning fra ledelsen. A bisto henne i dette møtet med ledelsen.

Avdelingsleders referanse til Y kommune

A søkte på en ledig stilling i Y kommune sommeren 2024. Hun fikk tilbakemelding om at hun gjennomførte et godt direkteintervju, men fikk likevel ikke stillingen. Hun fikk beskjed om at årsaken til dette var referansesjekken som ble gjennomført med avdelingsleder. Dette til tross for at A aldri oppga avdelingsleder som referanse. A hadde oppgitt seksjonsleder som referanse. Seksjonsleder koblet på avdelingsleder uten As samtykke. Dette opplevde hun som en gjengjeldelse.

A forsøkte gjentatte ganger å få konkret informasjon om hva som ble sagt om henne under referansesjekken, og hva som var årsaken til at hun fikk negative tilbakemeldinger. Det ble gjennomført flere samtaler med avdelingsleder og seksjonsleder, men uten at hun fikk et klart svar. Avdelingsleder ga en diffus forklaring, der hun uttrykte at A hadde laget støy på arbeidsplassen, bidratt til et dårlig arbeidsmiljø og at hun i liten grad tålte endringer.

Det er riktig at det hadde oppstått noen små personalutfordringer i 2022 og 2023, da A arbeidet i team med to [stillingstittel] og tre [stillingstittel]. Slike utfordringer er vanlige på en arbeidsplass, og var dessuten noe personalet ordnet opp i selv. Den eneste samtalen avdelingsleder hadde med A om arbeidsmiljøproblematikk før varselet, var 12. september 2023. Samtalen handlet om en enkeltsak som involverte en annen kollega, og ble ryddet opp i der og da. Det var aldri en utfordring etter dette. A stiller seg derfor undrende til at det var på bakgrunn av dette at avdelingsleder beskrev henne som negativ, svingende i humøret og lite endringsvillig i referansesamtalen.

Det er også riktig at det skjedde store endringer som følge av nedbemanning og omorganisering på B i løpet av 2023. A stod imidlertid i disse endringene, og forsøkte å hjelpe og støtte sine kolleger som ble dårlig behandlet. Dette førte imidlertid ikke til endringer fra ledelsens side. I stedet opplevde både andre ansatte og A, som sa fra, å bli straffet i form av avvik eller advarsler.

I kommunens tilsvaer står det også at referansen bygget på erfaringer avdelingsleder hadde med A over tid, og som var tatt opp med henne f r hun varslet om arbeidsmiljøet på avdelingen. Selv om A hadde arbeidet på B siden 2016, ble avdelingsleder først ansatt i 2022, og seksjonsleder i 2023. Hun hadde derfor bare arbeidet med dem i noen f r år. Avdelingsleder hadde også begrenset kjennskap til hvordan A fungerte i det daglige arbeidet fordi hun bare arbeidet ukedager, mens A arbeidet både kvelder og i helger.

I juli 2024 søkte A på en stilling i Z kommune, der de ville ha avdelingsleder som referanse. C sa ja til å være referanse. A tok kontakt med Z kommune for å forhøre seg om referansen. Da den nye lederen ringte henne opp igjen, fikk hun nok en gang beskjed om at hun hadde fått en dårlig referanse fra C. Dette underbygger at A er utsatt for gjengjeldelse.

Sluttsamtalen og gjennomføringen av møtet

A tok med seg sin søster som representant/tillitsperson i sluttsamtalen. Avdelingsleder nektet å gjennomføre møtet med representanten til stede. Det endte med at representanten måtte vente på gangen mens A var alene i møtet. Hun fikk ikke mulighet til å si hva hun mente om situasjonen på arbeidsplassen, og møtet ble avsluttet etter 5 minutter. A fikk med dette aldri noe klart svar på bakgrunnen for referansen hun fikk, og opplevde også at hun ble fratatt muligheten til å forsvare seg mot ledelsens påstander.

Sykefrav rsoppf lgning og omplassering

A var sykmeldt fra [2 måneders periode], men fikk ingen dialog eller sykefrav rsoppf lgning under sykmeldingsperioden. Da hun kom tilbake på jobb, ble hun satt til å arbeide på andre avdelinger enn dem hun pleide å arbeide på. På disse vaktene var hun eneste sykepleier på huset, og fikk ingen støtte eller oppfølgning fra ledelsen. Også dette opplevde hun som en gjengjeldelse.

Oppreisning

A krever oppreisning. Hun har opplevd seg trakassert og dårlig behandlet etter at hun varslet. Hun har også vært redd for hva arbeidsgiver ville gjøre og hvilke konsekvenser det kunne få for henne at hun varslet. Hun var redd for at hun aldri skulle få jobb igjen etter referansesjekken.

Hovedtrekkene i X kommunes syn på saken

X kommune har ikke utsatt A for gjengjeldelse etter varsl ng. Kommunen bestrider derfor også As krav om oppreisning.

Varsel

Kommunen mener for det første at det er tvilsomt om det i det hele tatt foreligger varsl ng etter arbeidsmiljøloven. Et eventuelt varsel fra A har ikke vært kjent for ledelsen tidligere, og A har heller ikke fremlagt dokumentasjon på at hun har varslet. Arbeidsgiver oppfattet Arbeidstilsynets tilsyn i mai 2024 som

initiert av Arbeidstilsynet selv. Ledelsen var kjent med at Arbeidstilsynet hadde gjennomført tilsyn ved enkelte andre [type arbeidsplass], og antok at B var blant de som ble tilfeldig valgt ut. Dersom A faktisk varslet til Arbeidstilsynet, ble arbeidsgiver først kjent med dette ved klagen til Diskrimineringsnemnda.

På samme måte er det også tvilsomt om det at A snakket med Arbeidstilsynet kan anses som et varsel, i alle fall ikke ett som arbeidsgiver kjente til. Ledelsen ble bedt om å plukke ut fem personer ut fra oppgitte kriterier, som Arbeidstilsynet skulle snakke med. A ble plukket ut, og ledelsen var kjent med dette, men ikke med hva hun sa i den sammenhengen.

Kommunen bestrider også at A varslet internt til avdelingsleder høsten 2023. Henvendelsene A kom med denne høsten gjaldt konkrete forhold, ofte knyttet til As egen arbeidssituasjon. Disse henvendelsene ble håndtert innenfor de rammene ledelsen hadde, og ble ikke oppfattet som varsling fra arbeidsgivers side.

Dersom nemnda skulle komme til at A har varslet internt og/eller eksternt, har arbeidsgiver uansett ikke utsatt A for gjengjeldelse.

Avdelingsleders referanse til Y kommune

Referansen som ble gitt til Y kommune var ikke en gjengjeldelse mot A.

Kommunen bestrider at C ikke var oppgitt som referanse av A. C ble kontaktet av Y kommune med henvisning til at hun var oppgitt som referanse av A. Dette stemmer også overens med det Y kommune, ved E, skriver til A i korrespondansen mellom dem. I en av meldingene står det «for det første ønsker vi å avklare at du oppgav din avdelingsleder som referanse, men opplyste at denne var på ferie. Kontaktopplysningen til denne ble skrevet direkte ned under intervjuet, etter at du ga oss opplysningene.» X kommune mener altså at C ble oppgitt som referanse, og at det var på det grunnlag hun ble kontaktet av Y kommune.

Avdelingsleder svarte på spørsmålene hun fikk, og ga en saklig og balansert referanse hvor hovedbudskapet var positivt. Da hun fikk spørsmål om endringsvillighet og A i arbeidsmiljøet, svarte hun ut fra erfaringene hun hadde med A de siste årene. Disse var at A kunne ha ganske svingende humør, og kunne veksle mellom «høy» og «lav». I perioder, og spesielt ved endring, kunne hun oppleves som ekstra stresset og negativ.

Avdelingsleders svar gjaldt forhold som flere medarbeidere hadde gitt tilbakemelding om, og som avdelingsleder hadde tatt opp med A før Arbeidstilsynet startet sitt tilsyn. Avdelingsleder tok dette opp med A blant annet i medarbeidersamtale 12. september 2023, og i to andre samtaler. Det fremgår av avdelingsleders journalnotat fra denne samtalen at hun har tatt opp med A at

andre har uttalt at hun oppleves som stresset og misfornøyd. A tok til seg dette, og var tydelig på at hun skulle ha et positivt fokus fremover. Referansen hadde derfor vært den samme, uavhengig av et eventuelt varsel.

Vitneerklæringene fra verneombud og seksjonsleder D viser også til at det var grunnlag for den tilbakemeldingen avdelingsleder ga i referansesamtalen.

Sluttsamtalen med A

Det var ikke en gjengjeldelse mot A at hun ikke fikk et nytt møte der referansen skulle være tema. Det samme gjelder gjennomføringen av sluttsamtalen.

Da A ba avdelingsleder om en samtale 20. september 2024, oppfattet hun det slik at forespørselen hadde sammenheng med referansen hun hadde gitt. Det hadde allerede vært møter om referanser og As fungering i arbeidsmiljøet 23. mai, 24. juli og 16. september 2024. Ledelsen mente derfor at de hadde svart ut As spørsmål i disse møtene, men at hun ikke var fornøyd med svarene hun fikk. Ledelsen kunne ikke prioritere å bruke mer tid på dette, og forespørselen ble derfor avslått. A fikk imidlertid tilbud om en sluttsamtale, som hun takket ja til.

Avdelingsleder sendte innkalling til sluttsamtale 21. oktober 2024, der hun redegjorde for rammene rundt møtet. Planen var at A og avdelingsleder skulle gjennomgå skjema for sluttsamtale. A møtte imidlertid opp med sin søster, som hun presenterte som advokat. Hun tok også med seg over en side med notater i tillegg til sluttsamtalskjemaet. Avdelingsleder fikk et klart inntrykk av at As agenda for møtet var en helt annen enn den avdelingsleder hadde kalt inn til. Hun valgte å stå fast ved at møtet skulle være mellom avdelingsleder og A, i tråd med rammene som var satt for møtet. A fikk imidlertid anledning til å gå gjennom notatene sine.

Sykefraværsoppfølging og påstand om omplassering

Kommunen erkjenner at sykefraværsoppfølgingen burde vært bedre, men måten arbeidsgiver opptrådte på var begrunnet i kapasitet og ikke gjengjeldelse mot A. A var sykmeldt i sommerferien, og avdelingsleder var eneste leder på jobb. Det var mye sykefravær og utfordringer å ta tak i, og avdelingsleder måtte prioritere det som skulle til for å få den daglige driften til å gå rundt. Seksjonsleder hadde imidlertid en muntlig samtale med A i denne perioden.

A ble heller ikke omplassert. Det var vanlig at ansatte ble satt til å arbeide på andre avdelinger noen ganger, fordi turnusen, sammen med eventuelt sykefravær, medførte at noen avdelinger ble overbemannet og andre underbemannet. Alle ansatte må da forvente å ta vakter på andre avdelinger, slik at både antall ansatte på jobb og nødvendig kompetanse, fordeles på en god måte. Det var ikke noe ekstraordinært knyttet til at A enkelte vakter ble plassert på en annen avdeling.

Oppreisning

Kommunen har ikke utsatt A for gjengjeldelse, og det er derfor heller ikke grunnlag for oppreisning. Dersom nemnda likevel skulle komme til at det er grunnlag for oppreisning, må denne ligge i det helt nedre sjiktet.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at X kommune handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse etter varslings gjennom referansen A fikk da hun søkte ny jobb sommeren 2024. Nemnda tilkjenner A 30 000 kroner i oppreisning.

Sakens rettslige utgangspunkt

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd første setning. Med varslings menes tilfellene der arbeidstaker «sier fra» om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 36. Det stilles ingen krav til varselets form, og det kan varsles både skriftlig og muntlig og i hvilken som helst sammenheng, jf. dommens avsnitt 37.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, jf. lovens § 2 A-1 andre ledd bokstav e. Av den nevnte høyesterettsdommen fremgår også at begrepet kritikkverdige forhold er ment å favne vidt, men at det må dreie seg om et forhold som er i strid med en nærmere beskrevet norm, jf. dommens avsnitt 39. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold omfattes ikke, med mindre forholdet bryter en av de nevnte normene, jf. lovens § 2 A-1 tredje ledd.

Vernet for varsleren forutsetter også at fremgangsmåten i lovens § 2 A-2 er fulgt. Arbeidstaker kan alltid varsle internt til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver, i samsvar med virksomhetens rutiner for varslings, i samsvar med varslingsplikt eller via verneombud, tillitsvalgt eller advokat, jf. bestemmelsens første ledd. Det kreves ikke at arbeidstakerens fremgangsmåte er forsvarlig.

Det er ikke noe krav om at arbeidstakeren som varsler om kritikkverdige forhold, må kunne bevise at det er hold i varselet, se Prop. 74 L (2018–2019) side 51. Et varsel kan derfor uttrykke bare en mistanke eller en bekymring. Holdbarheten vil måtte klarlegges gjennom de undersøkelser arbeidsgiveren har plikt til å gjøre etter lovens § 2 A-3. Avgjørende er med andre ord om arbeidstakeren sier fra om et forhold som vil være kritikkverdig dersom det er hold i det som uttrykkes eller mistenkes, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 41.

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

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er «en følge av eller en reaksjon på» at arbeidstaker har varslet, for eksempel trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse eller ordensstraff, jf. lovens § 2 A-4 andre ledd. Det må altså foreligge årsakssammenheng mellom varslingen og den påståtte gjengjeldelsen.

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

Saken reiser for det første spørsmål om A har varslet, og for det andre om hun ble utsatt for gjengjeldelse som følge av dette. Nemnda vurderer først om A varslet en gang før juni 2024, ettersom alle de påståtte gjengjeldelseshandlingene skjedde etter dette tidspunktet.

Har A varslet?

Forutsetningen for at en arbeidstaker skal anses for å ha varslet i arbeidsmiljølovens forstand, er at vedkommende har sagt fra om «kritikkverdige forhold i virksomheten», jf. § 2 A-1. Spørsmålet er derfor om A sa fra om «kritikkverdige forhold» på arbeidsplassen, og når hun i så fall gjorde det.

Slik nemnda oppfatter A, mener hun at hun gjentatte ganger varslet om kritikkverdige forhold til avdelingsleder C fra høsten 2023. Varslene omhandlet utfordringer knyttet til omorganiseringsprosessen og hvordan disse påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet negativt. Under de muntlige forhandlingene forklarte A at hun hovedsakelig sa fra om det hun oppfattet som urettferdig behandling av kollegaer, og at hun i utgangspunktet ikke var spesielt misfornøyd med egen arbeidssituasjon. Kommunen har på sin side forklart at hovedvekten av As henvendelser til C var konkret knyttet opp mot As egen arbeidssituasjon, og at tilbakemeldingene ble løpende håndtert. Arbeidsgiver tok til seg As innspill som andre innspill, men oppfattet ikke at hun med dette fremsatte et varsel.

Nemnda tar utgangspunkt i at terskelen for å anses å ha varslet er lav, men likevel slik at det må avgrenses mot ytringer som kun gjelder arbeidstakerens «eget arbeidsforhold», jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 tredje ledd. Også en ytring om eget arbeidsforhold kan imidlertid anses som varsel om kritikkverdige forhold dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å oppfatte ytringen slik at den ansatte sier fra om et uforsvarlig arbeidsmiljø, jf. bestemmelsens andre ledd. Det avgjørende i saken er derfor ikke om C rent faktisk oppfattet det A sa som et innspill eller et varsel, men om hun hadde rimelig grunn til å oppfatte A slik at hun sa fra om et uforsvarlig arbeidsmiljø.

A har oppgitt at hun blant annet sa fra om utbrente ansatte, sykefravær og ansatte som sluttet på grunn av forholdene. Selv om noen av problemene A oppgir at hun har tatt opp knytter seg til enkeltansatte, mener nemnda at forhold som sykefravær og oppsigelser på grunn av arbeidsbelastning peker på generelle problemer i driften. Dersom det finnes bevist at A sa fra om dette, vil dette derfor kunne være forhold som kvalifiserer som varsel om kritikkverdige forhold etter § 2 A-1 første ledd.

A har forklart seg konsekvent om det hun tok opp fra og med høsten 2023, og nemnda finner ikke grunn til å tvile på denne forklaringen. Selv om A ikke klarer å tidfeste nøyaktig når de enkelte forhold ble tatt opp med C, mener nemnda at også andre omstendigheter i saken underbygger at A har løftet frem mer generelle arbeidsmiljøproblemer. Nemnda viser til at A har dokumentert at hun oppsøkte fastlegen sin i mars 2024, der hun beskrev store arbeidsmiljøutfordringer på arbeidsplassen. På dette tidspunktet var A nedstemt og oppgitt, og beskrev en sterkt konfliktbelastet avdeling der hun opplevde svært lite støtte fra ledelsen. Dette indikerer at A har hatt forutgående samtaler med ledelsen der arbeidsmiljøet har vært tema. At arbeidsgiver valgte ut A som en av dem som skulle snakke med Arbeidstilsynet våren 2024, underbygger dette ytterligere.

Videre har nemnda også lagt vekt på den skriftlige vitneerklæringen fra tidligere ansatt F, der F blant annet skriver at A har stilt opp og forsvart dem som har blitt utsatt for trakassering av ledelsen, og turt å si fra der andre har vært redd for å gjøre det. F skriver også at hun kan bekrefte at A har hatt samtaler med avdelingsleder, men ikke blitt tatt på alvor. Nemnda ser heller ikke grunn til å tvile på Fs forklaring, og mener at den underbygger As forklaring om innholdet i varslene.

Nemnda finner det derfor mest sannsynlig at A sa fra om det hun oppfattet som et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø fra høsten 2023 og utover våren 2024, og at C også hadde grunn til å oppfatte det slik. A har følgelig varslet i samsvar med reglene om intern varsling, og fikk med dette varslervern, jf. arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2 første ledd bokstav a.

Har A blitt utsatt for gjengjeldelse?

Nemnda tar så stilling til om A ble utsatt for gjengjeldelse.

For at en handling skal anses som en gjengjeldelse, må den påståtte gjengjeldelsen som nevnt være «en følge av eller en reaksjon på» at arbeidstaker har varslet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4 andre ledd. Hvis handlingen hadde skjedd uavhengig av varslingen, foreligger det ikke årsakssammenheng. Spørsmålet for nemnda er derfor om A ble utsatt for en eller flere «ugunstig[e]» handlinger som var «en reaksjon på eller en følge av» at hun varslet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4.

Nemnda mener at As påstander om at hun ble utsatt for gjengjeldelse ved mangelfull sykefraværsoppfølging og etterfølgende omplassering, ikke kan føre frem. Når det gjelder sykefraværsoppfølgingen har kommunen erkjent at denne var mangelfull, men forklart at dette hadde sammenheng med ferieavvikling og stort arbeidspress på avdelingsleder i den forbindelse. Nemnda finner det derfor mest sannsynlig at det var avdelingsleders arbeidskapasitet, og ikke As varsler, som var årsaken til at A ikke ble tilstrekkelig fulgt opp.

Kommunen har videre forklart at A ikke ble omplassert da hun kom tilbake på jobb etter sykmelding, men at hun ble plassert på avdelinger der driftsmessige behov tilsa det, og at dette ikke var noe ekstraordinært på arbeidsplassen. Nemnda mener at kommunens forklaring er saklig og troverdig, og kan heller ikke se at A har imøtegått kommunens tilsvar på dette punktet eller dokumentert at hun ble stilt i en annen eller mer belastende posisjon enn andre ansatte. Slik nemnda ser det, er det da ikke holdepunkter for at plasseringen av A på andre avdelinger hadde noen sammenheng med varselet.

Etter nemndas vurdering er det heller ikke tilstrekkelige holdepunkter for at gjennomføringen av sluttsamtalen var en gjengjeldelse. Partene er omforent om hvordan denne samtalen forløp, men er uenige om hva som lå til grunn for dette. A opplevde det som en gjengjeldelse at hun ikke fikk noe klart svar på bakgrunnen for referansen fra C og at tillitspersonen hennes ikke fikk delta i møtet. Selv om gjennomføringen av møtet kan synes noe uheldig, er det avgjørende for nemnda at Cs møteledelse ikke fremstår som en reaksjon på, eller følge av, As varsling. A ble på forhånd opplyst om agendaen for møtet, som var gjennomgang av et standardisert skjema for sluttsamtaler. C og A hadde flere ganger tidligere hatt samtaler om innholdet i referansen. Når A likevel tok dette opp igjen under sluttsamtalen, fremstår Cs respons som situasjonsbetinget og utslag av et ønske om å holde seg til det fastsatte temaet, snarere enn som noe som hadde sammenheng med den forutgående varslingen.

Når det derimot gjelder referansen A ble gitt i forbindelse med jobbsøknaden til Y kommune i juni 2024, har nemnda kommet til at denne utgjorde en gjengjeldelse mot henne.

Nemnda bemerker først at kommunen ikke kan kritiseres for at C opptrådte som referanse, da det fremgår av meldingene fra Y kommune at Y kommune i alle fall oppfattet det slik at A oppga C som referanse. Nemnda mener imidlertid at innholdet i referansen C ga, må anses som en gjengjeldelse. Selv om detaljene i det som ble sagt ikke er fullt ut klarlagt, har kommunen forklart at tilbakemeldingene gikk på As endringsvillighet og skiftende humør. Nemnda legger videre til grunn at innholdet i referansen i betydelig grad må ha vært negativ, ettersom den uttrykkelig ble oppgitt som en av hovedårsakene til at A ikke fikk stillingen. Selv om personer som opptrer som referanser i alminnelighet

må ha stor frihet til å uttrykke seg åpent, ærlig og balansert på spørsmål de blir stilt, fremgår det av forarbeidene at «manglende referanser» og «negativ omtale overfor potensielle nye arbeidsgivere» kan være gjengjeldelseshandlinger hvis de har sammenheng med et varsel, jf. NOU 2018:6, punkt 10.6.4 side 151.

For nemnda er det avgjørende at innholdet i referansen var nært knyttet til måten A varslet på. Varslingen gjaldt det A oppfattet som et uforsvarlig arbeidsmiljø under pågående endringer på B. Når hun i referansen ble beskrevet som stresset og negativ i forbindelse med endringer, fremstår dette som en direkte følge av at hun gjentatte ganger sa fra om arbeidsmiljøproblemer. Nemnda vil presisere at det ikke kreves hensikt fra Cs side å gjengjelde, så lenge den negative referansen var «en følge av» varslingen. Tenker en As uttalelser i forbindelse med omorganiseringen borte, ville det mest sannsynlig ikke vært grunnlag for å karakterisere henne som stresset og negativ i forbindelse med endringer. Kommunen har etter nemndas syn ikke sannsynliggjort at karakteristikkene av A var utslag av andre forhold enn de gjentatte varslene. Nemnda mener derfor at de negative tilbakemeldingene i referansen må anses som «en følge av» As varslere, jf. § arbeidsmiljøloven § 2 A-4.

Nemnda har etter dette kommet til at X kommune har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor A.

Oppreisning

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter varsling uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 fjerde ledd. Oppreisning for ikke-økonomisk skade 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.

I vurderingen av hvor høyt oppreisningen skal settes, legger nemnda vekt på at referansen både var en hovedårsak til at A ikke fikk stillingen hun søkte på, og at den påførte henne betydelig stress og usikkerhet i andre søknadsprosesser. Det er forståelig at A opplevde at hun var i en fastlåst situasjon, og referansen preget resten av tiden hennes på B. Samtidig er det tale om en handling av begrenset alvorlighetsgrad sammenlignet med andre typer gjengjeldelseshandlinger, som ofte er mer langvarige eller har mer vidtrekkende konsekvenser for varsleren. Nemnda har derfor kommet til at oppreisningen skal settes til 30 000 kroner.

Vedtaket er enstemmig. Klagen har ført frem.

Slutning i sak 2024/1058

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

1. X kommune har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor A.
2. X kommune betaler 30 000 (trettitusen) kroner i oppreisning 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

Maria Mirijanyan

Magnus Aarø

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.