



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 2023/759

A

mot

B v/Advokatfirmaet Hjort AS

Vedtak av 1. oktober 2025 fra Diskrimineringsnemnda.

Nemndas sammensetning:

Anniken Mellegaard Douglass (nemndleder)

Magne Strandberg

Tine Eidsvaag

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 arbeidsgiver har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varslingsloven om en hovedtillitsvalgt i en bedrift.

Bakgrunn for saken

A er ansatt som fabrikkmedarbeider i B. A er hovedtillitsvalgt i [ansattklubb] B i X, som er en arbeidstakerorganisasjon for medlemmer i bedrifter som er organisert i Fellesforbundet. A har vært tillitsvalgt siden 2003.

Den 12. april 2023 mottok A en skriftlig advarsel for brudd på Hovedavtalen § 5.1. Hovedavtalen § 5.1 pålegger de tillitsvalgte og bedriftens representanter å gjøre sitt beste for å opprette et rolig og godt samarbeidsforhold. Advarselen inneholdt 7 punkter, som særlig gjaldt As kommunikasjonsform og fremgangsmåte ved konflikt. Punktene i advarselen omhandlet blant annet trusler om å gå til media og diskreditering av Bs ansatte eksternt, diskreditering av BHT, innblanding i Arbeidsmiljøutvalgets (AMUs) arbeid og trusler om å melde til Arbeidstilsynet, trusler mot Fellesforbundets representanter, krav om oversendelse av lønns slipper uten samtykke, trusler om å sette andre ansatte i karantene, trusler om å samle dokumentasjon til sak mot produksjonssjefen, og oppfordringer til ansatte om ikke å benytte verneko.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 25. august 2023. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 2. september 2025 i Dreggsallmenningen 10–12 i Bergen. Nemnda var satt med nemndleder Anniken Mellegaard Douglass og nemndmedlemmene Magne Strandberg og Tine Eidsvaag. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven (møteansvarlig), Francesco Cecotti og Selma Turville.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i As syn på saken

B har utsatt A for gjengjeldelse etter at han gjentatte ganger varslet om kritikkverdige arbeidsforhold og dårlig ledelse. B har også over tid vanskeliggjort As utøvelse av vervet som tillitsvalgt, og dermed diskriminert ham på grunn av hans fagforeningstilknytning og status som tillitsvalgt.

A har over tid varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i både e-poster og møter. De kritikkverdige forholdene har særlig bestått i dårlig psykososialt arbeidsmiljø og uverdige arbeidsforhold. Advarselen er en gjengjeldelse for As kritikk av Bs ledelse, og for at han har synliggjort ledelsens manglende svar og vilje til å rette opp i feil han har påpekt.

Da advarselen ble gitt hadde den vært behandlet av styret flere ganger. Styret rådførte seg med advokat. C, som var ansattrepresentant, prøvde flere ganger å si at hennes bilde ikke stemte med administrerende direktør Ds oppfatning, men ble ikke lyttet til. E, som også er ansattrepresentant, kom innom A for å danne

seg et eget bilde av saken. Ingen andre tok seg bryet med å prate med ham for å få hans beskrivelse, så advarselen er ensidig og et forsøk på å hindre ham i å utføre jobben som tillitsvalgt.

A har i rollen som tillitsvalgt forsøkt å løfte hver enkelt ansatts sak for å ivareta deres rettigheter og bedre arbeidsmiljøet. De fleste opplever det psykososiale arbeidsmiljøet i B som kritikkverdig og som eneste grunn til at de sier opp. A har også vunnet frem med flere saker der han har representert ansatte i Tvisteløsningsnemnda, og han har nå også varslet eksternt til media, Fellesforbundet og Arbeidstilsynet. Situasjonen eskalerer for hver dag, og flere fortsetter å si opp.

A sa også fra til HR-gruppen om at en leder i en avdeling hadde gitt ut karantene mot bruk av egenmeldinger, selv om personen det gjaldt ikke hadde brukt halvparten av egenmeldingsdagene sine. Dette ble gjort for å skremme de andre ansatte. HR-avdelingen svarte da at [ansattklubb] ikke tenkte kostnader ved fravær. A svarte at HR heller burde rydde opp i det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet i stedet for å stramme inn på fraværsdager, og at kommunelegen støttet de ansatte i dette. Kommunelegen var tidligere bedriftslege i B. Dette medførte at D sendte en krass e-post til kommunelegen, der han forsøkte å irettesette ham. Med dette forsøkte han å skape en fryktkultur.

B har også ellers gjort det de kan for å hindre A i å utøve sitt verv på en god måte. Punkt 4 i advarselen handler om innhenting av lønsslipper uten samtykke fra den det gjelder, og det å sette en HR-ansatt «i karantene». Det har ikke vært problematisk for tillitsvalgt å få innsyn i lønsslipper tidligere, og hovedtillitsvalgt har også krav på dette for å sikre riktig lønn til den enkelte. A var også kjent med at den HR-ansatte det var snakk om hadde hatt en aggressiv væremåte på sin tidligere arbeidsplass, noe som gjorde det ubehagelig for ansatte å spørre henne selv. Det var først da hun utviste samme atferd i B at A meldte fra til HR om at han kom til å sette henne i karantene.

Arbeidet som tillitsvalgt ble også vanskeliggjort ved at D underkjente valget av AMU-representanter og verneombud i 2023. A ble valgt som ansattrepresentant i AMU på årsmøtet til [ansattklubb] 29. mars 2023. Det har vært praksis siden 1967 at det er medlemmene i [ansattklubb] som velger personer til disse vervene. A hadde støtte av den største ansattgruppen, samt Nito og Tekna. D ville imidlertid ikke ha A inn i AMU, og derfor underkjente han valget. Han endret også regelverket slik at tillitsvalgte ikke kan sitte i AMU eller være verneombud. Når det gjaldt brevet som daværende hovedverneombud F sendte til A, var det forfattet av D, og hun følte seg presset til å signere.

D sendte 27. mars 2023 en e-post til A der han ba ham om å holde seg unna vernearbeid, HMS og AMU. Det er en ganske sterk e-post å sende til tillitsvalgt, og er ene og alene en gjengjeldelse for at han har tatt opp vanskelige ting som

ikke andre tør. Det at B nå forsøker å si at Ds e-post var knyttet til en konkret sak er helt feil. E-posten er en klar beskjed om at A skal holde seg unna vernearbeid, noe som også er bevist i Gs svar til A på As spørsmål til et AMU-møte i desember 2024. Saken B refererer til er imidlertid i seg selv alvorlig. Den gjaldt en ansatt som ble flyttet fra tilrettelagt arbeid til en produksjonslinje der vedkommende måtte stå og jobbe hele dagen. I denne produksjonslinjen fikk de ansatte ha stoler, men D besluttet å fjerne disse da produksjonstallet gikk noe ned. Dette har medført plager for enkelte ansatte at man ikke kan variere på å sitte og stå i løpet av dagen.

As opptreden og handlinger er et svar på at B ikke opptrer etter intensjonen med avtaleverket, og bruker hersketeknikker for å unngå å svare på tariffmessige spørsmål. B unnlater å svare på e-poster de synes er ubehagelige. De ønsker ikke å ha noe med [ansattklubb] å gjøre. Det er først når A strammer inn tonen at han får svar.

As kommunikasjonsform må også ses på bakgrunn av at det har vært svært vanskelig å være tillitsvalgt i en bedrift som de siste årene har gjort alt den kan for å unngå samarbeid, drøftelser og informasjon til [ansattklubb]. Det er viktig å ha en som sier fra når bedriften har et høyt sykefravær, og det meste er relatert til fysiske og psykiske plager som følge av opptreden til ledelsen i B. B hevder at A blander seg inn i roller han ikke har, og med dette sikter de til vernearbeid. Alle har imidlertid plikt til å si fra om arbeid som går på helsa løs. Det har etablert seg en fryktkultur i B, som A har følt plikt til å gripe tak i.

Hovedtrekkene i Bs syn på saken

A har ikke utsatt B for diskriminering eller trakassering på grunn av As fagforeningstilhørighet eller status som tillitsvalgt. B bestrider også at A har blitt utsatt for gjengjeldelse etter varsling.

1. Diskriminering og/eller trakassering

A har ikke blitt diskriminert eller trakassert. Grunnlaget for advarselen er måten han har utøvet sitt verv som tillitsvalgt på, og ikke det at han har medlemskap og verv i en fagforening. Et eksempel som er beskrivende for As tilnærming i saker der han ikke når frem med sitt syn, er saken som danner grunnlaget for punkt 1 i advarselen. A viser her at han blander rollen som tillitsvalgt og andre verv han besitter, og truer med å varsle til mediene. Dette til tross for at B besvarte As spørsmål og forklarte hvorfor de ikke kunne hente den ansatte tilbake fra permisjon.

Advarselen er saklig begrunnet. As tilnærming til sin rolle som tillitsvalgt vanskeliggjorde samarbeidet med andre ansatte. Dette er et brudd på hans plikt til gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden. Advarselen er derfor begrunnet i As atferd over tid, og ikke til hans fagforeningstilknytning eller status som tillitsvalgt.

2. Gjengjeldelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 14

Påstanden om gjengjeldelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 14 er ikke underbygget og kan ikke føre frem. A har ikke fremmet klage som omhandler brudd på likestillings- og diskrimineringsloven, og bestemmelsen kommer derfor ikke til anvendelse. Det var heller ingen av punktene i advarselen A fikk som omhandlet en eventuell klage om brudd på likestillings- og diskrimineringsloven. Begrunnelsen er As gjennomgående konfliktorienterte tilnærming.

3. Gjengjeldelse etter varsling – arbeidsmiljøloven § 2 A-4

A har ikke varslervern, og det foreligger uansett ikke årsakssammenheng mellom advarselen og et eventuelt varsel fra A.

As trusler om å varsle eksternt til ulike aktører har inngått i grunnlaget for advarselen han fikk, men utgjør ikke hovedtyngden i denne. For at eksterne varslinger til andre enn offentlige myndigheter skal være omfattet av varslervernet, må vilkårene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2(3) være oppfylt. A varslet om saker som enten ble håndtert av B i tråd med gjeldende regler, eller saker som var ferdigbehandlet, men der A ikke nådde frem med sine synspunkter. A var involvert i sakene, og var derfor for det første ikke i god tro om at han varslet om kritikkverdige forhold. For det andre varslet ikke A om «kritikkverdige forhold», men om enkeltsaker som ble behandlet etter loven, og som manglet allmenn interesse.

Anførselen om at A har varslet eksternt fordi det ikke var hensiktsmessig å varsle internt, kan heller ikke føre frem. B besvarer e-poster. Sakene som ligger til grunn for advarselen gjelder ikke saker der han ikke har fått tilbakemelding fra B, men saker der han har truet med ekstern eskalering når han ikke har nådd frem med sitt syn. Det var altså ikke slik at A fikk advarsel for å melde saker eller true med å melde saker til eksterne der han ikke fikk svar internt. Når det gjelder den konkrete e-posten A viser til at G ikke har svart på, så ble denne besvart. G har uansett ikke arbeidsgiveransvar for A eller representerer B på andre måter, så manglende svar fra ham er ikke et eksempel på at B ikke svarer. E-posten ble også sendt ett år etter advarselen, og underbygger derfor ikke at A forsøkte å varsle eksternt på grunn av forgjeves forsøk på varsling internt.

For at A skal anses å ha varslet, må arbeidsgiver også ha hatt rimelig grunn til å oppfatte ytringen slik at den som varslersier fra om kritikkverdige forhold, jf. HR-2023-2430-A. Ytringen må tolkes i lys av sammenhengen den er fremsatt i, og en kjennskap partene har til hverandre. A har aldri benyttet seg av Bs formelle varslingskanal, selv om dette ikke er et absolutt krav for at et varsel skal anses å foreligge. As kommunikasjonsform er dessuten preget av trusler om å varsle til andre eksterne organer. Det han varslet om gjaldt saker som allerede var håndtert av B i prosesser som A kjente til eller selv var involvert i. Det var

ikke naturlig å oppfatte dette som varsel, men som trusler om konsekvenser i saker han ikke hadde nådd frem med sitt syn i.

Selv om A anses å ha varslervern, har ikke advarselen eller noen av de andre forholdene A beskriver årsakssammenheng med varselet/varslene. Grunnlaget for advarselen er brudd på HTA § 5.1, og ikke As varslinger.

B har over tid hatt utfordringer med samarbeidet med A som hovedtillitsvalgt, og opplever ham som konfronterende og konfliktsøkende. A blander seg inn i arbeidet til organer han ikke er del i når han ikke når frem med sine synspunkter. A har også erklært at han nekter å samarbeide med enkeltpersoner, og har kommet med gjentakende trusler om varsling eksternt og til mediene.

E-posten fra D til A 27. mars 2023 om vernearbeid kan heller ikke anses som en gjengjeldelse mot ham. A har aldri blitt bedt om ikke å rapportere kritiske farer, tilrettelegging, etc. Han har heller aldri blitt bedt om ikke å utøve sitt verv som tillitsvalgt, men bare fått presisert at vernetjenesten og AMU skal lede HMS-arbeidet, og at han må forholde seg til de interne prosessene knyttet til dette.

Gs e-post til A angående spørsmål som ikke ble tatt opp i AMU, er heller ikke bevis på at A blir motarbeidet når han stiller vanskelige spørsmål. G svarte at han ikke hadde noen kommentar utover det som fremkommer i AMU-referatet. G leder ikke AMU, men er QA og HMS-leder. Han har ingen plikt til å besvare As spørsmål rettet mot organet, og står ikke alene til ansvar for hvilke temaer som behandles av AMU. Når det gjelder saken A hadde spørsmål til, var denne behandlet tidligere av AMU og vernetjenesten. Det er ikke en gjengjeldelse at B ikke bruker tid på omkamper. Spørsmålet ble uansett stilt etter den anført gjengjeldende advarselen, og er derfor ikke relevant for saken.

Når det gjelder håndteringen av valget til AMU, inngikk ikke denne saken i grunnlaget for advarselen, og er derfor heller ikke en gjengjeldelse mot A. Beslutningen om å underkjenne valget var uansett saklig begrunnet. Valget fant sted 29. mars 2023 uten sittende AMUs kunnskap, i et lukket møte i den lokale klubben. Valget A gjennomførte var ugyldig fordi alle arbeidstakere har stemmerett ved valg av medlemmer til AMU. Beslutningen om å underkjenne valget ble tatt av AMU, og ikke D. Daværende leder i AMU, F, sendte selv et brev til A der hun tydeliggjorde at valget var ugyldig.

B kjenner seg generelt ikke igjen i påstander om dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Rutinemessige medarbeiderundersøkelser gir gode resultater. Når det gjelder kontakten med As fastlege, som også er kommuneoverlege, har A spredt påstander om hva legen angivelig mener om arbeidsmiljøet i B. D kontaktet legen på bakgrunn av dette, for å avklare hva kommunelegen hadde sagt og på hvilket grunnlag han hadde sagt det. Han svarte at han ikke var riktig sitert av A, og at A selv måtte stå for ordlyden i det som er sagt. A påstår også at flere har

sagt opp sine stillinger med begrunnelse i arbeidsmiljøet. Begge personene han nevner hadde helseutfordringer og var sykmeldte i tiden før de sa opp. A har ikke dokumentert at de faktisk slapp forlenget ventetid på dagpenger på grunn av dårlig arbeidsmiljø, men dette har uansett ingen betydning for spørsmålene nemnda skal ta stilling til.

Når det gjelder prosessen rundt As advarsel, er det ingenting av det A påpeker som underbygger at advarselen var en gjengjeldelse. Det han påstår viser nettopp at advarselen ble grundig behandlet.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at B har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varslingslover for A.

Nemndas kompetanse

Nemndas virksomhet omfatter saker om gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og oppreisning og erstatning etter § 2 A-5, med unntak av saker om oppsigelse eller avskjed, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 fjerde ledd. Nemnda har kompetanse til å behandle saker der gjengjeldelsen har skjedd etter 1. juli 2021, jf. endringslov 18. juni 2021 nr. 93 del III punkt 2.

Sakens rettslige utgangspunkter

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd første setning. Med varslingslovens tilfelle 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 varslingslover, 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

Nemnda finner først grunn til å si noe innledningsvis om de av As påstander som knytter seg til spørsmål om diskriminering på grunn av As status som tillitsvalgt.

Diskriminering på grunn av verv som tillitsvalgt

Diskriminering på grunn av medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon er forbudt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd. En naturlig forståelse av ordlyden er at den skal verne mot negativ forskjellsbehandling fordi en arbeidstaker er eller ikke er organisert i en fagforening. I en uttalelse fra 2019 mente nemnda at vernet i § 13-1 ikke omfatter den praktiske utøvelsen av vervet som tillitsvalgt, jf. DIN-2019-516. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kom på sin side i sak 13/1614 til at en hovedtillitsvalgt hadde vern.

Nemnda mener at det er LDOs standpunkt som i størst grad ivaretar hensynet bak diskrimineringsvernet for fagforeningstilhørighet. Bestemmelsen skal verne om og effektivisere arbeidstakernes organisasjonsrett, se NOU 2009: 14 kapittel 12.22.1. Slik nemnda ser det, må bestemmelsen derfor tolkes slik at den gir et effektivt vern mot alle organisasjonsfiendtlige handlinger. Medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner er avhengige av å ha medlemmer som kan snakke på vegne av dem for at foreningene skal fungere som tiltenkt, og en logisk følge av dette er at også deres talsperson, som er tillitsvalgt, må

ha samme vern. Etter nemndas syn må derfor diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» også omfatte engasjementet som tillitsvalgt.

Når det gjelder vurderingen i denne konkrete saken, mener nemnda likevel at det er mest nærliggende å vurdere de forholdene A har påberopt etter forbudet mot gjengjeldelse etter varsling. As klage gjelder advarselen han fikk fra B, som han mener er en gjengjeldelse og et forsøk på å motarbeide ham som tillitsvalgt. Eksempelene på den motarbeidelsen A ellers har beskrevet, oppfatter nemnda primært som forhold som skal underbygge As påstand om gjengjeldelse etter varsling.

For det andre mener nemnda at saken heller ikke reiser spørsmål om gjengjeldelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 14. Det A har varslet om er ikke påståtte brudd på likestillings- og diskrimineringsloven, men brudd på arbeidsmiljøloven og annet regelverk. De påberopte forholdene må derfor vurderes etter arbeidsmiljølovens regler om varsling.

Gjengjeldelse etter varsling

Nemnda tar så stilling til om A ble utsatt for gjengjeldelse etter varsling, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Hovedspørsmålet er om A har fremsatt et varsel i arbeidsmiljølovens forstand, og om advarselen i så fall var en gjengjeldelse for at han gjorde dette.

Har A varslet?

Nemnda tar først stilling til om A har fremsatt et internt varsel etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd. Vilkåret er at arbeidstakeren har varslet om «kritikkverdige forhold i virksomheten».

A mener at han har varslet om et kritikkverdig arbeidsmiljø over tid, både gjennom e-poster og i møter. B har på sin side vist til at A bare har tatt opp enkeltsaker som allerede var under behandling, og at det ikke var grunn til å oppfatte As ytringer som varslar.

Nemnda tar utgangspunkt i at det i å varsle ikke ligger noe mer enn at arbeidstakeren 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. Av samme dom fremgår at det ikke kan oppstilles en presumsjon for at en tillitsvalgts henvendelser til arbeidsgiveren vanligvis ikke er varslar, men ytringer som er ledd i en løpende kommunikasjon som partene etter en tariffavtale skal ha, jf. dommens avsnitt 44–45.

Nemnda mener etter dette at det ikke er avgjørende at A ikke har benyttet Bs formelle varslingskanal, eller at kritikken har blitt fremsatt i As rolle som

tillitsvalgt. Det som kan skape noe tvil, er at de fleste av sakene som A anfører at han har sagt fra om kritikkverdige forhold i, er saker som gjelder enkelte arbeidstakere. Det kan da spørres om henvendelser om slike forhold er varsler om «kritikkverdige forhold i virksomheten», eller klager om enkelte arbeidstakers arbeidsforhold. Sistnevnte faller utenfor varslervernet etter § 2 A-1 tredje ledd.

Selv om flere av sakene der A har kontaktet ledelsen i utgangspunktet kan ses på som enkeltklager som først og fremst har interesse for den arbeidstakeren de gjelder, oppfattes henvendelsene samlet sett som en ganske klar kommunikasjon om det A anser som systematiske brudd på arbeidsmiljøloven. Selv om det ikke blir sagt direkte i hver henvendelse, kan man merke en undertone som henspiller på et mer generelt problem med arbeidsmiljøet og ledelsen. I enkelte e-poster fra A løftes generelle problemer uttrykkelig frem, som i e-posten til D 27. april 2022, der A skriver at hans handlinger er svar på Bs likegyldighet til de ansatte, og at B ignorerer de ansattes problemer. Også i e-posten til H 24. februar 2023 skriver A at flere angitte ansatte har henvendt seg til ham angående hendelsen som gjaldt bruk av vernesko. I en e-post til [stilling] I 1. juli 2022 sier A også tydelig fra om at det er et dårlig psykososialt arbeidsmiljø i [avdeling].

Etter nemndas syn hadde henvendelsene fra A et slikt innhold at de samlet sett etterlot lite tvil om at A varslet om kritikkverdig ledelse og et uforsvarlig arbeidsmiljø. Uforsvarlig arbeidsmiljø er nevnt som eksempel på et varsel om et kritikkverdig forhold i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd bokstav e. Nemnda legger også vekt på at det i både forarbeidene og rettspraksis er lagt til grunn en lav terskel for at en ytring skal utgjøre et varsel, og at en enkelt kritisk e-post fra en tillitsvalgt ble ansett som et varsel av Høyesterett i HR-2023-2430-A.

Ettersom A har varslet i tråd med § 2 A-2 første ledd bokstav a, har han fulgt fremgangsmåten for interne varsler. Det er derfor ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A har vern etter reglene om ekstern varsling.

Nemnda har etter dette konkludert med at A har varslet om «kritikkverdige forhold i virksomheten», og derfor har varslervern, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Var advarselen en gjengjeldelse?

Nemnda skal så ta stilling til om advarselen A fikk var en gjengjeldelse for at han varslet. Det er klart at advarselen er en «ugunstig handling», og spørsmålet er derfor om den er «en følge av eller en reaksjon på» at A varslet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4 første ledd.

Advarselen A har fått er overordnet begrunnet med at B mener at A har brutt Hovedavtalen § 5.1, som pålegger de tillitsvalgte og bedriftens representanter å gjøre sitt beste for å opprette et rolig og godt samarbeidsforhold. Advarselen

inneholder syv forskjellige punkter, men det som går igjen er utfordringer knyttet til As kommunikasjonsform og det at A gjentatte ganger har gitt uttrykk for at han vurderer å varsle eksternt.

Slik nemnda ser det, må et sentralt utgangspunkt være at tillitsvalgte skal kunne utøve sitt verv uten frykt for represalier, og at dette innebærer at de må ha et stort slingringsmonn i måten de kommuniserer og handler på. Å gi en tillitsvalgt en advarsel fordi vedkommende er kritisk og ikke samarbeider godt nok med ledelsen, er problematisk fordi det innskrenker den tillitsvalgtes handlingsrom og legger føringer for utøvelsen av vervet. En tillitsvalgt skal nettopp være en uavhengig og kritisk motpart til arbeidsgiversiden. En advarsel som direkte knyttes til den tillitsvalgtes utøvelse av vervet vil derfor lett fremstå som en gjengjeldelse. Nemnda viser også til at det ikke er noe krav om at varslersens fremgangsmåte er forsvarlig, jf. HR-2023-2430-A avsnitt 38.

Til tross for dette utgangspunktet, er ikke arbeidstakere – og heller ikke tillitsvalgte – vernet mot reaksjoner som er saklige av andre grunner enn varslingen, jf. NOU 2018:6 side 28. Saklige grunner kan for eksempel være brudd på alminnelige regler i virksomheten, etiske regler eller annen utilbørlig atferd. Slik nemnda ser det, fremstår flere av de punktene som inngår i grunnlaget for advarselen som saklige. Eksempler på dette er det at A setter NAV på kopi i e-poster der det fremmes kritikk mot Bs håndtering av enkeltsaker, og uttalelser om å sette en kollega «i karantene». Nemnda har også forståelse for at As måte å gå frem på til tider oppfattes som konfronterende, og at enkelte ytringer klart burde vært unngått. Når nemnda likevel mener at advarselen er en reaksjon på varslingen, er det først og fremst fordi den samlet sett fremstår som en uforholdsmessig respons på forholdene som inngår i grunnlaget for advarselen.

Nemnda mener at As kommunikasjonsform må ses på bakgrunn av det som fremstår som et langvarig motsetningsforhold mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver, der A over tid både har pekt på generelle problemer og bistått eller uttrykt støtte til ansatte som har møtt på ulike problemer med ledelsen. Selv om A i enkelte tilfeller har opptrådt uskjønnstomt og fremsatt uheldige uttalelser i affekt, kan ikke nemnda se at atferden overskrider terskelen for det en arbeidsgiver må tåle i møte med en tillitsvalgt. Som tillitsvalgt har A et spesielt ansvar for å si fra når han har grunn til å tro at bedriften handler i strid med arbeidsmiljøloven eller annet regelverk. Det må da være rom for å være tydelig og utfordrende, og å uttrykke seg skarpt for å få frem et poeng. A har likevel gjennomgående forholdt seg til sakene som diskuteres, og har ikke fremsatt sjikanøse uttalelser overfor enkeltpersoner eller lignende.

Nemnda mener også at det kan stilles spørsmål ved sakligheten av noen av punktene i advarselen. B har blant annet trukket frem As «trusler» om å varsle til Arbeidstilsynet i både punkt 6 og 7, og i den oppsummerende teksten nederst

i advarselen. Det er imidlertid alltid lovlig å varsle om kritikkverdige forhold til offentlige tilsynsmyndigheter, og også arbeidstakere som tilkjenner at de vil varsle på denne måten har vern mot gjengjeldelse, jf. henholdsvis arbeidsmiljøloven § 2 A-2 andre ledd og § 2 A-4 tredje ledd. Nemnda mener derfor at det skal mye til før en slik ytring kan møtes med en advarsel.

I dokumentene som er fremlagt for nemnda, kan ikke nemnda se at As ytringer om at han vil varsle til Arbeidstilsynet er brukt i sammenhenger der dette fremstår som utilbørlig, men i konteksten av at A har meldt fra om det han har oppfattet som kritikkverdige forhold som ikke har blitt tilstrekkelig tatt tak i. Det samme gjelder ytringene om varsling til mediene, selv om det stilles strengere krav til ekstern varsling.

Nemnda har også vanskelig for å se at den delen av punkt 6 som omhandler innblanding i AMUs arbeid har et slikt alvor over seg at den kan begrunne advarselen som er gitt. Det er naturlig at en tillitsvalgt deltar i og uttaler seg om spørsmål som gjelder vernetjeneste når dette får direkte betydning for arbeidsmiljøet i virksomheten. Dette er et område der tillitsvalgte normalt har en viktig stemme, selv om de ikke er en del av beslutningsorganet.

Samlet sett mener nemnda at en advarsel er en av de mest alvorlige virkemidlene en arbeidsgiver kan ta i bruk overfor en ansatt, og at den i dette tilfellet fremstår som uforholdsmessig. Nemnda har da særlig lagt vekt på at enkelte handlinger som nevnes i advarselen i utgangspunktet er lovlige, og knytter seg til utøvelsen av As tillitsverv. B har verken i advarselen eller overfor nemnda kunnet vise til at A har opptrådt på en måte som klart overskrider rammene for tillitsvalgtrollen. Nemnda mener derfor at advarselen må ses som gjengjeldelse overfor A.

Nemnda har etter dette konkludert med at advarselen var «en reaksjon på» at A varslet, og at B derfor har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling, jf. § 2 A-4.

Vedtaket er enstemmig.

Slutning i sak 2023/759

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B har brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor A.

Anniken Mellegaard Douglass
nemndleder

Magne Strandberg

Tine Eidsvaag

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.