

## Håndtering av trakasseringsvarsler

Hvem beskytter den anklagede? Vi leser stadig om nye tilfelle hvor ledere både i det private og det offentlige blir anklaget for trakassering av medarbeidere eller andre kritikkverdige forhold. Ved håndteringen av slike saker skal arbeidsgiver forholde seg til våre lovregler som skal beskytte mot trakassering og lovregler som beskytter varslere.

**Av Advokat Kari Bergeius Andersen**

[kari.andersen@sbd1.no](mailto:kari.andersen@sbd1.no)

Undertegnede kjenner ikke til de seneste mediasakene fra innsiden. Det er imidlertid stadig flere ledere som opplever å motta beskyldninger om deres lederstil eller konkrete påstander om trakassering og finner det vanskelig å vite hvordan de skal forholde seg når de blir gjenstand for nærmere undersøkelser eller såkalte ”granskninger”. I disse situasjonene er det viktig for arbeidsgiver å huske på at ikke bare varsleren men også lederen som anklages har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø.

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, så lenge fremgangsmåten ved selve varselet er forsvarlig, jf arbeidsmiljøloven § 2-4. Reglene er en utdyping av den generelle regel om yringsfrihet i grunnloven § 100.

Lovens forarbeider definerer ”kritikkverdige forhold” som

*”opplysninger om kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme gjelder brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Hva som er kritikkverdig bør fortolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse for arbeidstaker kan gå ut med dem. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning omfattes dermed ikke av bestemmelsen.”*

Arbeidsmiljøloven § 4-3 gjør det klart at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Slik opptreden er derfor åpenbart et kritikkverdig forhold arbeidstaker har rett til å varsle mot. Dersom en arbeidstaker gir et slikt varsel, er arbeidstakeren beskyttet mot negative reaksjoner som følge av varselet, jf lovens § 2-5. Spørsmålet om hvordan en skal håndtere den anklagede er imidlertid oftere gjenstand for diskusjoner om hensiktsmessighet for medarbeiderne og for virksomhetens enn spørsmål om rettigheter for den leder som anklages. I disse personalpolitiske hensiktsmessighetsdiskusjonene kan det imidlertid være greit å ta et overblikk over hvilke lovregler arbeidsgiver fortsatt må forholde seg til:

- De undersøkelser som skal gjøres må gjennomføres på et vis som også tar hensyn til at lederen har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø og at lederen også er beskyttet mot utilbørlig opptreden i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-3. Som advokater opplever vi jevnlig at nye ledere som kommer inn i en virksomhet og stiller krav arbeidstakerne ikke er vant til, nettopp blir møtt med påstander om mobbing og trakassering når lederen

påpeker feil og mangler. Undersøkelser skal være nettopp undersøkelser av fakta og ikke nødvendigvis samling av bevis mot lederen som anklages.

- Det er ikke noen *selvfølge* at den anklagede lederen skal "permitteres" eller fritas for arbeidsplikt mens anklagene undersøkes. Norske regler gir adgang til permittering som følge av arbeidsmangel, noe som ikke er situasjonen i denne type saker. Dersom overordnet leder eller styreleder beordrer den anklagede leder til å legge ned arbeidet er dette å regne som en suspensjon. Vilkår for suspensjon følger av arbeidsmiljøloven § 15-13:

*"Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes."*

Vilkår for avskjed er at det foreligger "grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold" av arbeidsavtalen. Forhold som lovmessig sett anses som trakassering vil nok normalt tilfredsstille dette kravet, men ulike former for dårlig og dum opptreden vil ikke gjøre det. Det er ikke nødvendigvis slik at man har "grunn til å anta" at lederen har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed selv om det er fremmet påstand om et kritikkverdig forhold.

- Det er fortsatt Arbeidsgiver som har det lovmessige ansvaret både for håndteringen av et varsel og for opptreden overfor den som anklages. *Ansvaret* kan ikke delegeres til utenforstående. I den grad man finner det riktig å supplere egen kommunikasjon med undersøkelser fra utenforstående, er det fortsatt Arbeidsgiver som styrer prosessen og beslutningene.

*Publisert over HR-Norges hjemmesider den 06.10.10.*