

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten.

Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdln.no

Seksuell trakassering

Spørsmål: Jeg er leder i en virksomhet hvor det alltid har hersket en uformell omgangsform, uten at dette (så vidt jeg kjenner til) har medført noen problemer mellom kolleger. For litt siden ble jeg under hånden gjort oppmerksom på at en mannlig ansatt hadde gjort tilnærmelser av helt åpenbar seksuell karakter overfor en kvinnelig kollega på en måte som hun opplevde som ubehagelig. I kjølvannet av dette ramlet det flere gamle skjelett ut av skapet, og det kom for en dag at også andre hadde vært utsatt for lignende tidligere. Hvordan skal jeg forholde meg til dette?

Svar: Spørsmålet ditt berører mange veldig aktuelle temaer, og noen stikkord er varsling, seksuell trakassering og forsvarlig arbeidsmiljø. Reglene griper noe inn i hverandre, men det blir lettere å forklare hva dere må gjøre hvis vi først ser litt nærmere på hvilke regler som berøres.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

For det første krever *arbeidsmiljøloven kapittel 3* at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Det kreves både kartlegging av farer, vurdering av risikoforhold, utarbeidelse av planer og iverksettelse av tiltak for å redusere risikoene. Ikke minst skal det iverksettes rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtreidelser av krav i loven.

Arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd

For det andre krever *arbeidsmiljøloven kapittel 4* at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ut fra en vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske

helse og velferd. Det skal legges til rette for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere, samtidig som en skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Trakassering eller annen utilbørlig oppreden skal arbeidstaker ikke utsettes for.

Ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold

For det tredje forutsetter *arbeidsmiljøloven kapittel 2A* at ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold. Hvis virksomheten har over fem ansatte, skal det foreligge rutiner for intern varsling som både oppfordrer til å varsle og beskriver fremgangsmåten. Hvis det varsles, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. I tillegg skal arbeidsgiver samtidig sørge for at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og arbeidsgiver skal sørge for nødvendige tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Seksuell trakassering er forbudt

Sist, men ikke minst, er seksuell trakassering forbudt gjennom *likestillings- og diskrimineringsloven*. Her er seksuell trakassering definert som en uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagende for den oppmerksomheten rammer. Likestillings- og diskrimineringsloven har i tillegg egne regler som pålegger arbeidsgiver plikt til å arbeide målrettet og planmessig for å hindre seksuell trakassering.

Den konkrete saken

Med andre ord – i disse regelsettene ligger det mange rettesnorer for hva dere som arbeidsgiver plikter å gjøre. Det virker som det mest naturlige er å betrakte den omtalte henvendelsen som et varsel, med de virkninger dette har.

Først og fremst må dere raskt undersøke og kartlegge nøyaktig hva som har skjedd, om andre kan understøtte dette, ta det opp med vedkommende som er beskyldt for handlingene, osv. Alt bør nedtegnes skriftlig, det gjelder også selve varselet, hvis det ikke allerede er gjort.

Som følge av forholdets og hendelsens karakter, kan det være nødvendig å ta midlertidige grep for å sikre vedkommendes arbeidsmiljø, ikke minst beskyttelse mot nye lignende hendelser.

Hvis det er slik som det virker – at dere ikke på forhånd har drevet nevneverdig med systematisk arbeid for å kartlegge arbeidsmiljørisiko og unngå trakassering – er det min mening at det nå er nødvendig med en grundig vurdering av om umiddelbare og midlertidige tiltak er nødvendig. Dere plikter også avslutte saksbehandlingen av varselet innen rimelig tid.

Basert på beskrivelsen din synes det ganske klart at handlingene du har fått rapportert utgjør seksuell trakassering. Hva undersøkelsene viser utover dette, vil på mange måter være retningsgivende for hva dere i fortsettelsen plikter å gjøre. Muligens kan det være nødvendig å videreføre noen av de midlertidige tiltakene, men det kan også være nødvendig å treffe tiltak overfor den som har utført handlingene. Til syvende og sist kan oppsigelse være nødvendig for å løse opp i en slik situasjon og å sikre forsvarlig arbeidsmiljø fremover, og det kan være saklig begrunnet med hensyn til handlingen som sådan. Dette fordrer uansett en konkret og helhetlig avveining av involverte interesser.

Manglende rutiner

Ut fra hvordan spørsmålet og beskrivelsen din er utformet, synes det som at arbeidsgiver ikke nødvendigvis har alle rutiner på plass slik loven krever, og at det gjenstår noe arbeid før man kan konstatere et tilfredsstillende og systematisk arbeid for helse, miljø og sikkerhet.

Jeg vil også tro at det systematiske arbeidet som kreves for å unngå seksuell trakassering helt spesifikt, heller ikke er helt i mål. Dette arbeidet skal jo i bunn og grunn ha en holdningsskapende effekt, det skal øke bevisstheten rundt de uheldige og uakseptable sidene ved denne typen atferd, og det skal legge til rette for å kunne si ifra uten frykt for å bli møtt med negative reaksjoner.

Det virker på meg som at dere heller ikke har nødvendige og lovpålagte rutiner for varsling, slik at dere heller ikke oppfordrer som dere skal til at slike forhold rapporteres og undersøkes. Detaljene i hva arbeidsgiver plikter å gjøre, blir det for omfattende å gjennomgå her.

Sak i Høyesterett

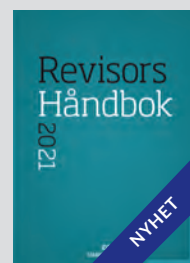
Jeg nevner uansett at et ganske likt tilfelle relativt nylig ble behandlet i Høyesterett. I sakskomplekset ble både kundene av virksomheten (som hadde opptrådt seksuelt trakasserende) og arbeidsgiver (som hadde unnlatt å jobbe tilstrekkelig bevisst på forhånd og etter at hendelsen var et faktum) ansvarlig for å erstatte lønnstapet ved at den ansatte sluttet.



Det ble blant annet vektlagt at arbeidsgiver ikke innhentet ekstern bistand i arbeidet med å håndtere varselet, at de ikke vurderte hvilke tiltak som kunne iverksettes, og den ansatte heller ikke ble bedt om å formulere varselet skriftlig for å sikre grundig og god saksbehandling: Tiltakene bedriften iverksatte som følge av kvinnens varsel var verken hensiktsmessige eller tilstrekkelige for å forebygge og forhindre videre trakassering, og de var heller ikke egnet til å ivareta hennes krav om et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

NYHETER INNEN REVISJON

REVISORS HÅNDBOK 2021



I *Revisors håndbok* samles det viktigste av lover, forskrifter, regler m.m.

Revisors håndbok 2021 (42. utgave) er ajourført pr. årsskiftet 2020/2021.

1349,-

REVISORLOVEN OG REVISJONSFORORDNINGEN

Kommentarutgave

Roger Kjelløkken, Terje Granvang,
Barbro Bruu, Anders Ellefsen og Eirik Nakstad



Boken inneholder fyldige kommentarer til hver av bestemmelsene i den nye revisorloven og til revisjonsforordningens artikler.

999,-

BOKFØRINGSLOVEN

Med kommentarer til lov, forskrifter og god bokføringsskikk
Jan Terje Kaaby



Boken gir kommentarer til bestemmelsene i bokføringsloven av 2004 med forskrifter. Tredje utgave er oppdatert med bokføringsreglene pr. januar 2020.

999,-

REVISJONSHANDLINGER I PRAKSIS

Tine Degerstrøm Stenvold og Mona Mjøsund Degerstrøm



Boken binder sammen revisjonsteori og en praktisk tilnærming ved å presentere revisors arbeidsoppgaver gjennom teori og utfyllende praktiske revisjonshandlinger.

899,-



FAGBOKFORLAGET

fagbokforlaget.no