

Arbeidsmiljø – og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT
ARKIVKODE 340.11
EKSP.
15 JUNI 2004
SAKSB. AMAR / HAM
SAKSNR 200400660-120

ADVOKATFIRMAET
**STORENG,
BECK &
DUE LUND**
MNA AS

Advokat Nils H. Storeng (H)
Advokat Tom H. Beck
Advokat Arve Due Lund

Advokat Jens Kristian Johansen
Advokat Thomas Rukin
Advokatflm. Jenny Kotz Bjerlestam
Advokatflm. Astrid Vike Øygarden

H=Møterett for Høyesterett

Oslo, 14. juni 2004

Ansvarlig advokat: Nils H. Storeng

Høringsnotat til NOU 2004:5 Arbeidslivslovsutvalget

Til lovforslaget § 4-3 Om trakassering

Årsaken til at trakassering skjer er i praksis er vanskelig å påvise. Dette viser rettspraksis, bla. Moelven-Brugdommen, R.T. 1993, s. 616 hvor retten uttaler at det i erstatningsrettslig sammenheng vil påstander om mobbing kunne stille domstolene overfor vanskelige spørsmål både når det gjelder bevisbedømmelse og rettsanvendelse, knyttet til årsakssammenheng, skyldvurdering og påregnlighet. Lignende uttalelser om bevisproblematikken finner vi igjen i Apotekerdommen RT 1997, side 1506, jfr. nedenfor.

Mobbeofferet har bevisbyrden.

I tillegg vil mobbeofferet ofte ikke kunne sannsynliggjøre noe økonomisk tap der man har mottatt full sykelønn fra trygden.

Krav på oppreisning krever særskilt hjemmel (som finnes i skadeserstatningslovens § 3-5). Bestemmelsen beskytter bl.a. krenking eller skade av ikke-økonomisk art. Et eksempel på psykiske lidelser i arbeidssammenheng er trakassering. Juridisk er oppreisningsansvaret et personlig ansvar som ikke kan pålegges en juridisk person, d.v.s. en bedrift. Det er bare gjerningsmannen personlig som kan ilegges oppreisningsansvaret. Et unntak er tilfellet der gjerningsmannen er i en lederstilling hvor bedriften såkalt identifiseres med mobberen. I tillegg til disse juridiske hindrene krever loven at mobberen har opptrådt med forsett eller grovt uaktsomt. Rettspraksis viser at det stilles svært strenge krav før skyldkravet om forsett/grov uaktsomhet anses bevist. Ingen av (de foreløpig) tre høyesterettsdommene om trakassering (Moelven-Brug dommen, Apotekerdommen, Falken-dommen RT 1997, side 786), har gitt mobbeofferet dom for oppreisning



Etter mitt syn må lovforslaget om trakassering suppleres med bevisbyrderegler som gjelder for forskjellsbehandling/diskriminering, jfr. arbeidsmiljølovens § 54 I. Jeg viser også til tilsvarende bestemmelse i likestillingslovens § 16.

Krav om oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld er inntatt i arbeidsmiljølovens § 54 J og likestillingslovens § 17. Lovforslaget om trakassering må etter mitt syn suppleres med tilsvarende erstatningsregler. En arbeidstaker som blir oppsagt kan kreve oppreisning i medhold av arbeidsmiljølovens § 62., mens et mobbeoffer som ikke orker å opprettholde arbeidsforholdet (blir arbeidsufør varig/midlertidig), ikke har denne mulighet for oppreisning. I apotekerdommen, jf. ovenfor, avviste høyesterett å anvende aml. § 62 analogisk der de ansatte ikke orket å opprettholde arbeidsforholdet. Retten anvendte mislighold av kontrakt som grunnlag for erstatning (d.v.s. for påvist økonomisk tap).

Oslo, den 11.5.2004
Nils H. Storeng
Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund AS