



**Arbeidsgivers plikt til å avstå fra gjengjeldelse etter
arbeidstakers varslings.**

av

Carina Hugdal

*Liten masteroppgave i rettsvitenskap
ved Universitetet i Tromsø
Det juridiske fakultet
Høsten 2007*

4.3 Nærmere om gjengjeldelse.

Arbeidsmiljøloven § 2-5 første ledd sier ”Gjengjeldelse mot arbeidstaker er forbudt”. Bestemmelsen forbyr gjengjeldelse mot arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven § 2-5 er ment å styrke vernet mot gjengjeldelse overfor arbeidstakere som har varslet. I det følgende skal jeg gå nærmere inn på hva en gjengjeldelse er, momenter i vurderingen av hvorvidt det foreligger en gjengjeldelse, hvor og når vernet gjelder, om bestemmelsen kan tolkes antitetisk og til sist si litt om bevisbyrden.

4.3.1 Hva menes med gjengjeldelse?

Ordlyden ”gjengjeldelse” i § 2-5 er vid og tilsier at enhver ugunstig behandling som er en reaksjon på ytringen regnes som en gjengjeldelse og omfattes av bestemmelsen. I forarbeidene uttales det at ”enhver ugunstig behandling som er en reaksjon på ytringen” i utgangspunktet regnes som en gjengjeldelse.⁷² Dette underbygger at ordlyden ”gjengjeldelse” skal tolkes vidt, og at utgangspunktet er at en gjengjeldelse omfatter enhver ugunstig handling som er en følge av eller er en reaksjon på varslingen. Det kan imidlertid skilles mellom formelle og uformelle sanksjoner.⁷³ Spørsmålet er om både formelle og uformelle sanksjoner omfattes i dette tilfellet. Formelle sanksjoner er f.eks oppsigelse, suspensjon, avskjed, samt ordensstraff hjemlet i tjenestemannsloven.⁷⁴ Uformelle sanksjoner kan f.eks være endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og tjenestelig tilrettevisning overfor offentlige ansatte.⁷⁵ Vigerust støtter også dette synspunktet og mener at alle slags negative reaksjoner på ytringer som har karakter av en slags straff eller sanksjon er en gjengjeldelse.⁷⁶ Samlet tilsier dette at vernet mot gjengjeldelse ikke bare omfatter de formelle sanksjonene, men også de mer uformelle sanksjonene.⁷⁷ Dette støttes også av Nazarian som mener at gjengjeldelse i alle former forbys.⁷⁸ Etter min mening må dette være det riktige sett i lys av at arbeidstakere vil få en svak beskyttelse etter loven dersom bare de formelle sanksjonene omfattes av gjengjeldelsesvernet.

⁷² Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 21.

⁷³ Elisabeth Vigerust, ”Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven”, *Arbeidsrett* 2007 nr. 02, side 103-118 (s. 111).

⁷⁴ Ingeborg Moen Borgerud mfl., *Arbeidsrett – Særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007, side 386.

⁷⁵ Ingeborg Moen Borgerud mfl., *Arbeidsrett – Særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007, side 386.

⁷⁶ Elisabeth Vigerust, ”Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven”, *Arbeidsrett* 2007 nr. 02, side 103-118 (s. 111).

⁷⁷ Ot.prp.nr. 84 (2005-2006), side 43.

⁷⁸ Jfr. Henriette Nazarian, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, Oslo 2007, side 460.