



NORGES HØYESTERETT

Den 1. desember 2004 avsa Høyesterett dom i

HR-2004-01985-A, (sak nr. 2004/533), sivil sak, anke,

A Networks AS

(advokat Lars Holo)

mot

B

(advokat Sigurd-Øyvind Kambestad – til prøve)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Coward**: Saken gjelder krav mot en arbeidsgiver om erstatning for psykisk skade som en arbeidstaker hevder skyldes trakassering på arbeidsplassen.
- (2) B, som er utdannet platearbeider og i dag er 57 år gammel, var fra 1968 ansatt i A AS, senere A Mechatronics AS og A Networks AS – i det følgende oftest omtalt bare som A. Fra 1977 eller 1978 arbeidet han med kalibrering av mekanisk måleverktøy – kontroll med at måleinstrumentene er korrekte etter internasjonale normer. Dette arbeidet organiserte han selv og drev alene. Organisasjonsmessig hørte han under instrumentavdelingen i bedriften. Våren 1997 ble han imidlertid overført til mekanisk avdeling, der C var leder. Fra august 1997 har B vært behandlet for depresjon. Han var helt eller delvis sykmeldt på grunn av psykisk lidelse fra 19. januar 1998 og ut november dette året, og fra 1. mars 1999 har han ikke vært i arbeid. I oktober 2001 ble han innvilget uførepensjon med 100 prosent uførhetsgrad, med virkning fra 1. april 1999. B hevder at forholdene på arbeidsplassen, spesielt Cs lederstil og oppførsel overfor ham, var årsaken til at han ble syk.
- (3) Ved stevning 15. mai 2001 til Bergen byrett – senere tingrett – reiste han krav mot A om erstatning for lidt og fremtidig inntektstap og for påførte utgifter, og dessuten ménerstatning og oppreisningserstatning. I tingrettens dom 20. mars 2002 fikk han medhold, bortsett fra når det gjaldt kravet om oppreisningserstatning. Domsslutningen lyder slik:

- "1. A Mechatronics AS betaler til B kr. 62.828.- – kronersekstiotusenåttehundreogtjueåtte– i erstatning for lidt inntektstap og kr. 875.584.- –kroneråttehundreogsyttifemtusenfemhundreogåttifire– for fremtidig inntektstap, med tillegg av 12 % rente fra forfall til betaling skjer.
- 2. A Mechatronics AS betaler skatteulemppekompensasjon til B med kr. 107.532.- – kroneretthundreogsyvtusenfemhundreogrettito– med tillegg av 12 % rente fra forfall til betaling skjer.
- 3. A Mechatronics AS betaler ménerstatning til B med kr. 157.161.- – kroneretthundreogfemtisyvtusenetthundreogsekstien– med tillegg av 12 % rente fra forfall til betaling skjer.
- 4. Frist for oppfyllelse er 2 –to– uker fra dommen er forkynt.
- 5. Saksomkostninger tilkjennes ikke."

(4) A anket til Gulating lagmannsrett, uten at anken førte frem. Domsslutningen i lagmannsrettens dom 26. januar 2004 lyder slik:

- "1. Bergen tingretts dom av 20. mars 2002, domsslutningens pkt. 1, 2, 3 og 4 stadfestes.
- 2. A Mechatronics AS tilpliktes å betale Bs saksomkostninger for tingretten og lagmannsretten med kroner 936.020,- –nihundreogtrettisekstusenogtjue– innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen, med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3, for tiden 9,25 – ni 25/100– prosent fra forfall til betaling skjer."

(5) A har anket til Høyesterett over rettsanvendelsen og bevisbedømmelsen i lagmannsrettens dom. For Høyesterett er det lagt frem en rekke parts- eller vitneforklaringer, noen av dem fra sakkyndige vitner. Det er foretatt bevisopptak av til dels de samme personene, som alle også hadde forklart seg for lagmannsretten. Psykiater Odd H. Hellesøy, som var oppnevnt som sakkyndig for lagmannsretten, og overlege professor dr. med. Lars Weisæth har vært oppnevnt som sakkyndige for Høyesterett, men slik at oppnevningen er begrenset til selve forklaringene for Høyesterett. For Hellesøys del ble forklaringen gitt ved telefonavhør. Saken står stort sett i samme stilling som for lagmannsretten, bortsett fra at A nå ikke reiser innvendinger mot Bs beregning av tapets størrelse.

(6) Den ankende part – A Networks AS – har i hovedsak anført:

(7) A er ikke erstatningsansvarlig for Bs tap.

(8) Det foreligger ikke ansvarsgrunnlag. Det er riktignok uomtvistet at A svarer for skade voldt forsettlig eller uaktsomt av ansatte, blant dem avdelingslederen i mekanisk avdeling, C, som Bs anklager særlig er rettet mot. Men verken C eller andre har utvist forsett eller uaktsomhet i forhold til å fremkalle Bs psykiske problemer. C har utført sine ledelsesoppgaver på en fullt forsvarlig måte, innenfor det som er en alminnelig utøvelse av arbeidsgiverens styringsrett. Hans handlemåte var ikke rettsstridig, og den hadde ikke skadeevne.

(9) At Cs handlemåte ikke kan anses som utilbørlig eller som utslag av trakassering, gjelder for det første ved de konkrete hendelsene som er fremhevet fra Bs side: ved overføringen av B fra instrumentavdelingen til mekanisk avdeling, ved utformingen av ny

stillingsinstruks for ham i forbindelse med denne overføringen, ved medarbeidersamtale og vurdering, ved beslutningen om at han skulle utføre kalibreringsarbeid også for eksterne bedrifter, og ved Cs opptreden i forbindelse med mulige permitteringer. Tvert i mot har saksbehandlingen vært grundig og gitt B god mulighet til å komme med sine innsigelser. I flere sammenhenger har han også gjort det, til dels med hjelp fra tillitsvalgte, og har nådd frem med sine forslag om endringer. Det er heller ikke riktig at det er skjedd trakassering ved at C har vist nedverdiggende atferd overfor B ved sitt kroppsspråk og sine holdninger.

- (10) Skulle det i det hele tatt være tale om å se Cs utøvelse av lederskap som urettmessig, måtte det være fordi han burde skjønnet at han stod overfor en arbeidstaker som ville reagere helt spesielt. Men Bs atferd gav ikke C noen som helst mulighet til å skjønne Bs reaksjoner. Verken tillitsvalgte eller andre ansatte oppfattet at B var i ferd med å bli psykisk syk. Etter at B hadde fått et sammenbrudd i januar 1998, tok C initiativ til at bedriften stilte opp med hjelp på flere måter – blant annet ved besøk fra tillitsvalgte og bedriftslegen, og ved psykologtimer betalt av bedriften.
- (11) Skulle Høyesterett likevel komme til at det foreligger ansvarsgrunnlag, er erstatning utelukket fordi kravene til årsakssammenheng ikke er oppfylt. Bs depresjon er en endogen lidelse; den kan ikke forklares med ytre begivenheter, jf. forklaringen fra professor Weisæth. Det er ikke riktig at A i ankeerklæringen har erkjent årsakssammenheng.
- (12) A Networks AS har nedlagt slik påstand:
- "1. A Networks AS frifinnes.**
- 2. B dømmes til å betale sakens omkostninger til A Networks AS for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett. Det tillegges avsavnsrente for omkostningene for tingretten og lagmannsretten for tiden fra 14 dager etter forkynnelse av dommene. For saksomkostningene ved behandlingen i Høyesterett påløper forsinkelsesrente med den til enhver tid gjeldende rente i henhold til forsinkelsesrenteloven § 3, første ledd, første punktum, for tiden 8,75 % p.a., fra oppfyllelsesfristen for Høyesteretts dom til betaling skjer."**
- (13) Ankemotparten – B – har i hovedsak anført:
- (14) Lagmannsrettens bevisbedømmelse og rettsanvendelse er i hovedtrekk riktig.
- (15) Det må legges til grunn at B har vært utsatt for uaktsomme skadevoldende handlinger, særlig fra Cs side, som har påført B et økonomisk tap, og som medfører ansvar for A som arbeidsgiver, jf. skadeserstatningsloven § 2-1. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel II belyser aktsomhetsnormen, og normen er enda strengere når det som her gjelder en leders utførelse av lederoppgaver overfor en underordnet, enn når det gjelder forholdet mellom likestilte arbeidstakere.
- (16) Uenigheten i saken gjelder først og fremst bevisbedømmelsen. Høyesterett må ta i betraktning at det i tingretten og lagmannsretten var en meget omfattende, umiddelbar bevisførsel. En rekke vitner ga forklaring, og to sentrale forklaringer – fra B og C – var lange og utfyllende og ga retten et bilde av dem som personer. Selv om de generelle beviskravene i sivile saker gjelder også her, må domstolene ta i betraktning den vanskelige bevissituasjonen når det er tale om mobbing, og at mobbing i arbeidslivet må antas å være meget utbredt. Det er ingen grunn til å tro at de tidligere instansene har tatt

lett på bevisbedømmelsen.

- (17) Det er viktig å ha som bakgrunn den lange ansettelsestiden som B hadde på A før han ble flyttet til Cs avdeling, og den opplevelsen han hadde av betydningen for bedriften av det arbeidet som han selvstendig stod for. B kan nok ha hatt en noe spesiell personlighet, men dette var noe C som leder måtte ta hensyn til ved sin fremgangsmåte overfor B når det skulle treffes beslutninger som angikk hans arbeidssituasjon. C behandlet B på en nedverdiggende måte som må karakteriseres som trakassering eller mobbing.
- (18) Dette kom til uttrykk i forbindelse med flere mer konkrete beslutninger – som da B ble overført til Cs avdeling mot sin vilje, da han etter overføringen uten forvarsel ble presentert for en ny stillingsinstruks som ikke tok hensyn til den selvstendige stillingen han hadde hatt i mange år, da C kort tid etter overføringen foretok en lite positiv stillingsvurdering av B, ved den arbeidsbelastningen B ble pålagt, og i forbindelse med mulige permitteringer.
- (19) Det viktigste er likevel den nedverdiggende holdningen overfor B som C generelt la for dagen. B opplevde dette som sterkt krenkende, og det var egnet til å skade ham psykisk. En rekke andre ansatte har beskrevet Cs lederstil som arrogant, selv om det naturlig nok er noe delte meninger om dette. Mangelen på vitneutsagn om konkret trakassering av B skyldes at trakasseringen særlig har skjedd på tomannshånd.
- (20) I ankeerklæringen må A anses for bindende å ha erkjent årsakssammenheng. I alle fall foreligger det adekvat årsakssammenheng mellom de uaktsomme, skadevoldende handlingene som Cs lederstil og oppførsel innebar, og Bs psykiske skade. Handlingene hadde skadeevne, det er årsakssammenheng mellom dem og skaden, skadefølgen var påregnelig, og det er ikke andre årsaker som er dominerende, se her særlig den utførlige erklæringen fra psykiater Hellesøy.
- (21) B har nedlagt slik påstand:

"1. A Networks AS betaler til B

- erstatning for lidt inntektstap, inkludert renter, kr. 240.000,-
- erstatning for fremtidig inntektstap kr. 360.000,-
- ménerstatning kr. 270.000,-
- skatteulempe kr. 89.000,-

alle beløp tillagt forsinkelsesrente med den til enhver tid gjeldende rente etter forsinkelsesrentelovens § 3, første ledd, første punktum, for tiden 8,75 % p.a., fra oppfyllelsesfristen for Høyesteretts dom til betaling skjer.

2. Lagmannsrettens dom, domsslutningens punkt 2, stadfestes.

3. A Networks AS dømmes til å betale Bs omkostninger for Høyesterett tillagt forsinkelsesrente med den til enhver tid gjeldende rente i henhold til forsinkelsesrentelovens § 3, første ledd, første punktum, for tiden 8,75 % p.a., fra oppfyllelsesfristen for Høyesteretts dom til betaling skjer."

- (22) *Mitt syn på saken:*
- (23) Jeg er kommet til at anken fører frem.
- (24) Som det har fremgått, gjelder saken spørsmål om erstatningsansvar for en arbeidsgiver –

A – for påstått trakassering av en arbeidstaker – B – i en periode på slutten av 1990-årene fra særlig én av Bs overordnede – C.

- (25) Det første spørsmålet saken reiser, er om det foreligger ansvarsgrunnlag. Det er på det rene, slik partene er enige om, at hjemmelen for ansvar i tilfelle er skadeserstatningsloven § 2-1. Bestemmelsen fastsetter at arbeidsgiveren svarer for skade "som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, idet hensyn tas til om de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt". I vår sak er det ikke anført at skaden er voldt forsettlig, slik at ansvaret i tilfelle må bygge på uaktsomhet. At mobbing av en arbeidstaker fra andre arbeidstakere kan føre til ansvar for arbeidsgiveren etter § 2-1, er lagt til grunn av Høyesterett i avgjørelsen i Rt. 1997 side 786. Saksforholdet der har ellers lite til felles med vår sak – 1997-saken gjaldt forsettlige handlinger fra flere arbeidstakere mot en overordnet, mens det som påstås i vår sak, er at en overordnet i sin ledelsesfunksjon ved uaktsomhet har trakassert en underordnet arbeidstaker.
- (26) Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kapittel II, særlig §§ 7 og 12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal "utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden", og at arbeidet "må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes". Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. Og jeg understreker at spørsmålet i vår sak er ikke om arbeidsledelsen i forhold til B har skjedd på den best tenkelige måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må sees som erstatningsmessig uaktsom.
- (27) Det er nok en viss uenighet mellom partene om hvor streng aktsomhetsnormen er. Men i første rekke gjelder uenigheten bedømmelsen av bevisene – det vil for ansvarsgrunnlagets del særlig si hva som faktisk har foregått mellom B og C, og hva C burde forstått av Bs opplevelse av å bli krenket.
- (28) Ved denne bedømmelsen har personlighetstrekk hos B og C betydning. B fremhever her at tingretten og lagmannsretten ved sin umiddelbare bevisførsel har hatt en bedre mulighet enn Høyesterett til å danne seg et bilde av hvordan de to fremtrer. Jeg er enig i at den umiddelbare bevisføringen kan ha betydning. Men inngående beskrivelser av de involverte personene er gitt ikke minst i psykiater Hellesøys sakkyndige erklæring for lagmannsretten, som lagmannsretten i stor grad støttet sin avgjørelse på. Noen hendelser er også belyst i skriftlig materiale fra den aktuelle perioden, blant annet Bs egne nedtegninger. Når jeg på flere punkter har et annet syn enn lagmannsretten, har det også sammenheng med at det til dels fremgår klart – blant annet gjennom Bs egne forklaringer – at hendelsesforløpet har vært et annet enn det lagmannsretten fremstiller.
- (29) Som bakgrunn for vurderingen av saksforholdet peker jeg for bedriftens del på at As økonomiske stilling på slutten av 1990-årene var meget vanskelig. Det var svikt i ordretilgangen, og bedriften måtte prøve både å spare inn på utgifter og å lete etter nye muligheter for å skaffe inntekter, og det var en stadig risiko for permisjoner. Dette måtte nødvendigvis innebære press og påkjenninger for de ansatte – enten de hadde lederfunksjoner eller ikke. C er beskrevet som en leder som la vekt på effektivitet, og som stod på for å oppnå bedriftens mål om å skjære ned på utgiftene og øke inntektene.

- (30) B hadde da hendelsene i saken tok til, vært ansatt i A i omtrent tredve år. En lang tid – de siste tyve årene – hadde han vært den eneste i A som arbeidet med kalibrering av mekanisk måleverktøy. Han så på dette arbeidet, som han selv hadde organisert, som meget viktig, vel både for bedriften og for ham selv. Han har beskrevet arbeidet som "drømmejobben", og psykiater Hellesøy sier at det "ble "barnet" hans". Han utførte kalibreringen selvstendig, på et eget kontor, og uten å ha særlig kontakt med andre om selve arbeidet. I forhold til reglene for arbeidstid og fleksitid innrettet han seg temmelig fritt, blant annet ved å gå klokken 12 om fredagene, uten noen formell tillatelse til dette. Noe før hendelsesforløpet i vår sak startet, hadde han hatt en konflikt om ferie og fleksitid med lederen i instrumentavdelingen, D, som han da hørte under.
- (31) Om Bs psykiske helse har jeg tidligere referert at han i oktober 2001 fikk innvilget uføretrygd med 100 prosent uførhetsgrad med virkning fra 1. april 1999. I trygdesøknaden fra Bs behandlende psykiater var det vist til både depresjon og forskjellige somatiske lidelser. Første gang B fikk noen behandling for psykisk lidelse, var i august 1997, da han fikk forskrevet det antidepressive medikamentet Zoloft, som han senere har brukt. Han fortalte ikke andre i bedriften om dette.
- (32) I det følgende ser jeg først på de forskjellige forholdene som B fremholder som uttrykk for trakassering, uten i denne omgangen å trekke inn betydningen av Bs spesielle personlighetstrekk. Deretter ser jeg på om disse personlighetstrekkene gir grunn til å vurdere Cs opptreden på en annen og strengere måte.
- (33) Den første rekken av hendelser som er trukket frem, gjelder *overføringen av B til mekanisk avdeling, der C var leder*, noe som skjedde med virkning fra 1. april 1997. Dette var en rent organisatorisk endring, og B beholdt sitt gamle kontor. Bedriftens begrunnelse for overføringen var først og fremst at den ansvarlige for kvalitetssikring på A hadde utstedt en "AKT" – anmodning om korrigerende tiltak – om at man måtte ha en stedfortreder for B. En naturlig stedfortreder kunne finnes i mekanisk avdeling, der C var leder, men ikke i instrumentavdelingen, som D ledet. I en protokoll fra et senere møte mellom bedriften og tillitsvalgte i august 1999 er det også nevnt at det kunne være ønskelig at B ble organisert "direkte under en erfaren leder". Det må anses på det rene at B var imot overføringen. Den skjedde imidlertid ikke uten at han fikk uttale seg, eller uten at han hadde noen mulighet til å øve innflytelse på det som skjedde, slik tingretten og lagmannsretten gir uttrykk for; det fremgår av Bs egen forklaring at han flere ganger hadde snakket med D og C om overføringen. Han tok ikke overføringen opp med sine tillitsvalgte. – Jeg kan ikke se grunn til kritikk av fremgangsmåten ved overføringen; den lå klart innenfor arbeidsgiverens styringsrett, og saksbehandlingen var ikke uforsvarlig.
- (34) Et neste punkt gjelder *en ny stillingsinstruks* for B som C utarbeidet kort etter overføringen. Det som her skjedde, var at C 7. mai 1997 utarbeidet et utkast som han gav til B. B var ikke fornøyd med utkastet, særlig på grunn av følgende setning fra en standardmal: "Videre skal han delta i avdelingens arbeidsoppgaver etter behov." B tok kontakt med tillitsvalgte, det ble foreslått å endre "skal" til "kan", og i et møte 15. mai med C ble man enig om at hele setningen skulle gå ut. På grunn av ferieavvikling ble endelig stillingsinstruks først undertegnet i august, men reelt var det hele avklart, i samsvar med Bs uttalte ønsker, i løpet av kort tid. – Også her er det tale om utøvelse av arbeidsgiverens normale styringsrett, og det skjer etter en saksbehandling der B når frem med sine endringsforslag. Noe krenkende ved dette kan jeg ikke se.

- (35) I slutten av mai 1997, det vil si et par måneder etter overføringen, hadde C en *medarbeidersamtale* med B, der han la frem en *dyktighetsvurdering* av ham. I samsvar med bedriftens generelle opplegg var forskjellige prestasjoner mv. vurdert på en skala fra 1 til 10, og Cs vurderinger av B lå på 4, 5 og 6, med de høyeste gradene på rent faglige vurderingstemaer. Dette er opplyst å være noe lavere enn ved tidligere vurderinger av B, og det er naturlig at han ikke var fornøyd med det. Men jeg kan ikke se at verken C eller bedriften er å bebreide for at det ble foretatt en slik vurdering, så vidt jeg skjønner etter Cs beste skjønn. C sier om dette:

"Jeg forklarte at ledere vurderte dette forskjellig, men at der var omregningsfaktorer slik at dette ikke ville gi seg utslag på lønnsøkninger. Det ble drøftet muligheter for nytenkning for å skaffe flere eksterne kunder."

- (36) Lagmannsretten har lagt stor vekt på at B etter rettens mening fikk en altfor stor *arbeidsmengde*; retten bruker uttrykkene "vedvarende overbelastning" og "rovdrift". B har særlig trukket frem at han etter overføringen til Cs avdeling også skulle utføre kalibrering for andre bedrifter og gå aktivt ut for å få slike oppdrag, noe som ville innebære inntekter for A. C var opptatt av denne inntektsmuligheten, og jeg ser her grunn til å nevne at dette naturlig kan oppfattes som nettopp en verdsetting av det arbeidet B utførte. – Bs subjektive opplevelse av arbeidspress har antakelig vært slik lagmannsretten beskriver. Men ytre sett er det lite belegg for beskrivelsen, og Bs opplevelse kan ha sammenheng med den depressive lidelsen som han fra august 1997 ble behandlet for. Det er ikke opplysninger om hvor mye tid B måtte bruke for å prøve å skaffe eksterne oppdrag, men ifølge oppgaver som er lagt frem for Høyesterett, var omfanget av ekstern kalibrering som ble utført, beskjedent. Samtidig fikk B frigjort arbeidstid ved at det ble innført lengre intervaller for kalibrering av As egne instrumenter. Det er videre nå på det rene at det ikke er korrekt at B var prosjektleder for en større leveranse til Kongsberg Våpenfabrikk, slik lagmannsretten legger til grunn. Jeg nevner også at stedfortrederen som ble opplært av B, anslo selve kalibreringsarbeidet til ikke å være mer enn 80 prosent av full stilling.
- (37) Også et *permitteringsvarsel* i mai 1997 anfører B som et ledd i trakasseringen, blant annet fordi han mente han hadde mer enn nok arbeid å gjøre. Her fant man imidlertid en ordning med at B tok ut avspasering og ferie, slik at permittering ikke ble aktuelt. Han hadde også en kneoperasjon denne sommeren. Motorsykkelkjøring var Bs store hobby, og i oktober 1997 var han på en motorsykkeltur i USA.
- (38) Endelig anføres Cs opptreden i forbindelse med et nytt *permitteringsvarsel*, i januar 1998, som ledd i trakasseringen. De ansatte var forhåndsorientert om dette i desember 1997, og fagforeningene hadde på vanlig måte vært involvert. Etter først å ha varslet B 7. januar 1998 hadde C fredag 16. januar på sitt kontor en samtale med B om permitteringen, som skulle være på 50 prosent. B beskriver at C kom ned til ham senere, og at han da brøt helt sammen, mistet pusten og ikke kunne snakke, og han bebreider C for ikke å ha oppfattet dette. Jeg peker imidlertid på at B også sier at han ikke selv skjønte hvordan det var fatt med ham, og på at Bs stedfortreder, som hadde nabokontoret og var innom ham på slutten av dagen, ikke merket noe spesielt. Etter at B var kommet hjem, er det på det rene at han fikk et psykisk sammenbrudd. Da C ble underrettet om dette, sørget han for at tillitsvalgte og andre arbeidskamerater besøkte B hjemme, og at bedriftshelsetjenesten ble koblet inn, noe som førte til at A skaffet B psykologhjelp betalt av bedriften. I bedriftslegens brev til B 20. januar 1998 heter det:

"C ringte meg i dag fordi han var bekymret med hensyn til ditt fravær. Han har fortalt meg litt om ditt arbeid både før og nå, og han utelukker ikke at det kan være viktige ting han kanskje har oversett, misforstått eller gått for fort fram med.

Hvis du tror det kan ha noe for seg å komme i ny dialog med arbeidslederen, kan du i første omgang ringe meg ... eller skrive."

- (39) Jeg oppfatter brevet som først og fremst å vise et ønske fra C om å vise omsorg. Han har selv stilt spørsmål om han kunne skjønne mer, men jeg kan ikke se at verken dette eller opplysningene ellers om hendelsen kan tas til inntekt for at Cs opptreden den gang kan oppfattes som noen trakassering av B. Jeg nevner ellers at fordi B rettet anklager mot C, ble det etter hendelsene i januar 1998 satt inn en mellomleder mellom de to, med personalansvar for B, selv om bedriften var uenig i anklagene.
- (40) Som beskrevet innledningsvis var B etter januar 1998 helt eller delvis sykmeldt frem til 1. desember, og igjen etter 1. mars 1999. Jeg nevner her at en tung hendelse for ham var at datterens samboer 21. mars 1999 omkom i en motorsykkelulykke da han som politimann eskorterte en offisiell delegasjon. Psykiater Hellesøy beskriver dette som "et hardt slag" for B, og viser til at de to var gode venner, hadde felles interesser i motorsykkelkjøring og var mye sammen på hytta.
- (41) Mer enn i de enkelte ytre hendelsene mener B imidlertid at trakasseringen lå i Cs *generelle holdninger og væremåte* – som skal ha kommet til uttrykk blant annet ved hans kroppsspråk. Det er anført at C oppførte seg respektløst, ut fra Bs forhistorie og personlighet, og særlig når de var på tomannshånd. Bevisførselen rundt dette blir naturlig nok vanskelig. B har forklart at han gjorde lydbåndopptak av samtaler med C, men disse opptakene er ikke fremlagt, ifølge B fordi den tekniske kvaliteten er for dårlig. Det er derimot lagt frem en rekke forklaringer fra andre ansatte der de uttaler seg om C som leder, og psykiater Hellesøy har gitt en beskrivelse av ham i sin erklæring. Det går klart frem at C var offensiv og la vekt på effektivitet, slik jeg tidligere har nevnt. Noen ansatte likte hans lederstil og beskrev ham som saklig, hjelpsom og åpen for kritikk. Andre oppfattet lederstilen som krevende og arrogant og har blant annet vist til hans ganglag og kroppsholdning. Samtidig peker en annen ansatt på nettopp likheter mellom C (C) og B (B) her:
- "Det er ganske merkelig å se at C's kroppsspråk virker provoserende på B og de som står ham nær. B sitt eget kroppsspråk var vel svært likt, de oppførte seg begge som glade gutter og gikk deretter."**
- (42) I arbeidsmiljøundersøkelser i A i årene 1997 til 1999 var det ikke kommet frem noe negativt om C, selv om det var uttalt kritikk overfor enkelte andre ledere, og de ansatte ifølge bedriftslegen ikke hadde høy terskel for å si fra om forhold de ikke likte. Heller ikke fagforeningen hadde på denne tiden reist kritikk mot Cs lederstil.
- (43) Det er ikke grunn til å tvile på at Bs egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke – når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av Bs spesielle personlighetstrekk – se noe grunnlag for å oppfatte Cs generelle atferd som en trakassering av B. Det samme blir konklusjonen når jeg ser denne atferden i sammenheng med de mer konkrete hendelsene som jeg har gått gjennom.
- (44) Spørsmålet er så om vurderingen likevel må bli en annen på grunn av Bs personlighetstrekk. Jeg har allerede redegjort for Bs meget lange ansettelsestid i A og

hans sterke engasjement i kalibreringsarbeidet. Som person har han nok vært oppfattet som noe spesiell, og psykiater Hellesøy peker i sin sakkyndige erklæring for lagmannsretten på følgende personlighetstrekk:

- "* selvsikkerhet, med et uttalt behov for anerkjennelse og for å prestere noe som andre og han selv kan verdsette høyt**
- * sensitivitet for kritikk og negative reaksjoner fra andre (nærtakende)**
- * pliktfølelse, som sterkt utviklet prinsippfasthet, stahet og lojalitet**
- * kognitiv stil, som preget av enkle svart-hvitt skjema, og problem med å differensiere kompleks informasjon og tolerere utydelighet og uvisshet**
- * temperament, som er intenst, lettantennelig og kan gi utslag i verbale sinneutfall og markeringsatferd**
- * kontrollbehov, knyttet til selvbeskyttelse, behov for selvbekreftelse og underliggende frykt for å mislykkes**
- * ambivalens i forhold til autoritet, med svingninger mellom protest/opprør og underkastelse/ettergivelse, gjerne med følelse av hjelpeløshet/maktesløshet som underliggende følelse og forventning."**

- (45) Dette gir et inntrykk av B som en nærtakende person, med et stort behov for anerkjennelse. Men det var ikke nødvendigvis lett å skjønne for andre. Hellesøy har også pekt på Bs temperament, og i hans oppsummering av andre ansattes opplevelse av B heter det blant annet at han er "tøff på utsiden, men følsom og sårbar på innsiden, noe som først kom til syne etter sammenbruddet i januar -98, mange var forundret over at han skulle "bryte sammen"". Det er også referert at "når han er uenig er det vanskelig å få til en åpen dialog med ham, han har bestemt seg og da er han ubøyelig". As bedriftslege skriver i sin vitneerklæring at B ikke fremstod som spesielt sårbar, og viser til følgende:

"Han hadde i alle år ved A vist en form for robusthet ved høylydt å markere sine meninger, ikke gi seg i de vedvarende diskusjoner om tidsregistreringer mv. Episoden med stillingsinstruksjonen viste også at han i 1997 greier å få bedriften til å føye seg. I desember 1997 ble det orientert om kommende permitteringer. Fagforeningene fikk lister over dem som ble foreslått permittert. Ingen innsigelser kom fra [Bs fagforening] vedrørende permittering av B. Sannsynligvis oppfattet de heller ikke situasjonen som så kritisk at B burde slippe denne permitteringen. Bedriftshelsetjenesten hadde heller ikke forstått hvor utsatt B var."

- (46) B beskriver selv en episode som gir inntrykk av en tøff, men åpen, tone mellom ham og C:

"Det stemmer for øvrig at jeg har kalt han "rasshold", men det var direkte til han og på tomannshand på hans eget kontor, og hans kommentar var da: jeg setter pris på at du er ærlig."

- (47) Etter min mening kan det ikke før hendelsene i januar 1998 ha vært lett for C eller andre i A å skjønne at B var i ferd med å utvikle så store psykiske problemer at han burde behandles på en spesielt skånsom måte. Bs anklager om trakassering gjelder i mindre grad den senere tiden, og jeg viser her til det jeg tidligere har redegjort for om bedriftens oppfølging da først Bs sammenbrudd i januar 1998 var kommet. Jeg kan etter dette ikke se at det foreligger ansvarsgrunnlag – det kan ikke legges til grunn at noen som A svarer for, har behandlet B på en måte som kan karakteriseres som uaktsom i forhold til å påføre ham psykisk skade.

- (48) Erstatningsansvar for A er da ikke aktuelt, og det er ikke grunn for meg til å gå inn på årsaksspørsmål – om Bs psykiske helsetilstand ville vært en annen hvis bedriften hadde behandlet ham på en annen måte.
- (49) Jeg har sett saksomkostningsspørsmålet som vanskelig. Anken har ført frem, og utfallet har etter min mening ikke vært tvilsomt. Men ankemotparten vant frem både i tingretten og lagmannsretten, og en grunn til at saken ble henvist til Høyesterett, er det mer prinsipielle spørsmålet om trakassering ved utøvelse av arbeidsgiverens styringsrett. Under tvil er jeg kommet til at saksomkostninger ikke bør tilkjennes for noen instans.
- (50) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. A Networks AS frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.

- (51) Dommer **Rieber-Mohn:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (52) Dommer **Øie:** Likeså.
- (53) Dommar **Utgård:** Det same.
- (54) Dommer **Gjølstad:** Likeså.

(55) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. A Networks AS frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.