

Hvordan forholde seg til et varsel som inneholder usanne påstander og ærekrenkelse?

Fem år etter et julebord hevder en kvinnelig ansatt at daglig leder i en mellomstor bedrift seksuelt trakasserte henne, og har sendt et formelt varsel til styreleder. Daglig leder innrømmer at kvinnen besøkte hotellrommet hans den kvelden, men avviser enhver form for krenkende atferd og mener påstandene er motivert av at hun nå vurderes oppsagt. Selv står han samtidig overfor en mulig oppsigelse på grunn av at varselet har medført manglende tillit fra styret, og søker nå veiledning i hvordan han bør håndtere situasjonen. Kan han for eksempel kreve erstatning for ærekrenkelse?

Et kraftfullt virkemiddel

Norge har et sterkt stillingsvern og regelverket er laget for å sikre alle arbeidstakere et arbeidsforhold som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Det innebærer blant annet at ingen skal utsettes for seksuell trakassering. Dersom dette likevel skjer, er det laget viktige regler om varsling. Det skal være enkelt, og er også ønskelig, at ansatte som opplever kritikkverdige forhold i virksomheten, skal kunne varsle om dette uten frykt for gjengjeldelse. Ledere og andre ansatte som trakasserer sine kolleger risikerer naturlig nok arbeidsrettslige reaksjoner som avskjed, oppsigelse eller advarsel.

Det er likevel et faktum at varsling er et kraftfullt virkemiddel og at varslingsinstituttet noen ganger misbrukes, særlig i de tilfellene det foreligger konflikter mellom ansatt og leder. Det kan være dårlig personlig relasjon mellom partene, eller det kan være en ansatt som er misfornøyd med sin lønnsutvikling. Det kan også være en ansatt som frykter for en mulig oppsigelse og ønsker å skyve fokus bort fra seg selv og velger i stedet å

fremme kritikk mot leder. Det finnes også eksempler på at varsling brukes som virkemiddel for å påvirke utfallet av interne konflikter og maktkamper.

En sjelden gang hender det at en ansatt fremsetter direkte usanne eller uriktige påstander i et varsel, gjerne ved å fremsette påstander om kritikkverdige hendelser som skal ha skjedd lang tid tilbake i tid. Dette er påstander det kan være vanskelig å imøtegå og noen ganger medfører slike beskyldninger at den berørte eller «omvarslede», forlater arbeidslivet med store helsemessige problemer.

Der det med sikkerhet kan dokumenteres at varslingsreglene er misbrukt, vil dette være i strid med den alminnelige lojalitetsplikten i arbeidsforhold og dermed noe som kan begrunne arbeidsrettslige reaksjoner. Som en følge av det sterke vernet som er bygget gjennom gjengjeldelsesforbudet, er dette likevel vanskelig å gjennomføre i praksis.

Når en leder eller annen medarbeider blir utsatt for det vedkommende opplever som usanne beskyldninger i et varsel, kan situasjonen raskt bli både belastende og uoversiktlig. Selv om arbeidsgiver har plikt til å håndtere varselet på en forsvarlig måte, står den berørte/omvarslede ofte i en krevende posisjon. **Denne artikkelen tar utgangspunkt i at påstandene er uriktige, og beskriver hvordan man bør opptre for å ivareta egne rettigheter og bidra til en ryddig prosess.**

Innsyn i hva varselet gjelder

Den som blir varslet på, har rett til å få vite hva vedkommende er anklaget for. Uten innsyn er det umulig å gi et reelt tilsvarende eller imøtegå påstandene. Arbeidsgiver skal legge til rette for kontradiksjon og sørge for at prosessen er forsvarlig. Det innebærer blant annet å gi den

berørte tilstrekkelig informasjon om hva som hevdes, og hvilke forhold som skal undersøkes.

Et varsel som oppleves urettferdig, kan utløse sterke følelser. Likevel er det avgjørende å holde kommunikasjonen rolig, saklig og profesjonell. Mange gjør situasjonen vanskeligere ved å svare raskt og i affekt. Det gamle kinesiske ordtaket: «Når du er sint, skal du ikke skrive brev, og når du er glad, skal du ikke gi løfter», er særlig relevant i slike prosesser. Et gjennomtenkt og nøkternt språk styrker troverdigheten og reduserer risikoen for misforståelser.

Dokumentasjon som grunnmur

God dokumentasjon er ofte avgjørende når påstander skal vurderes. Den som blir utsatt for uriktige beskyldninger, bør systematisk samle relevant materiale som e-poster, meldinger, møtenotater, kalenderoppføringer og eventuelle vitner. En tydelig tidslinje kan være et nyttig verktøy for å skape oversikt og vise sammenhenger. Jo mer konkret og etterprøvbart grunnlaget er, desto lettere er det å tilbakevise feilaktige påstander.

Når arbeidsgiver ber om et til-

VARSEL. Hva bør du gjøre hvis noen fremsetter uriktige påstander om deg?

svar, bør det gis skriftlig og være så presist som mulig. Fakta bør forklares, dokumentasjon vedlegges, og eventuelle feil i varselet bør korrigeres. Det er viktig å unngå spekulasjoner om varslersens motiver eller brukte nedlatende eller for sterke ord. Man bør holde seg til det som kan bevises, og la arbeidsgiver stå for vurderingene.

Krav til en ryddig prosess

Arbeidsgiver har ansvar for å undersøke varselet objektivt og sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle involverte, også for den berørte/omvarslede. Mange arbeidsgivere bruker ofte eksterne advokatfirmaer til slike undersøkelser. Det finnes dessverre flere eksempler på advokater som har gått for langt i sine anstrengelser for å finne argumenter og hendelser som støtter varslersens påstander, enn å opptre nøytralt og støttende overfor den omvarslede.

Dersom det oppleves at prosessen ikke er nøytral, bør dette tas opp skriftlig. Det kan gjelde alt fra manglende informasjon til opplevelser av press, isolasjon eller sanksjoner.

I enkelte tilfeller kan et varsel som bygger på usannheter, i seg selv være et brudd på lojalitetsplikten eller arbeidsmiljøloven. Dersom varselet brukes som pressmiddel eller som en form for trakassering, kan det gi grunnlag for en egen personalsak mot varsleren. Dette må vurderes konkret, og arbeidsgiver har plikt til å gripe inn dersom slike forhold oppstår.

Tillitsvalgt eller advokat

Når varselet inneholder alvorlige påstander som kan få konsekvenser for arbeidsforholdet,



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



eller det oppleves at arbeidsgiver ikke håndterer saken korrekt, kan det være nødvendig å involvere en tillitsvalgt eller advokat. Fagforeninger og advokater har erfaring med slike prosesser og kan bidra til at den berørtes rettigheter ivaretas. De kan også hjelpe med å vurdere om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven og gi råd om videre strategi. Det er også vanlig at arbeidsgiver dekker kostnader til juridisk bistand for den berørte.

Erstatningsansvar ved uriktige anklager om seksuell trakassering

Uriktige anklager om seksuell trakassering kan få alvorlige konsekvenser for den som rammes. Slike påstander kan skade både omdømme, arbeidsforhold og psykisk helse. Norsk rett åpner for at den som blir utsatt for en usann og skadelig beskyldning kan kreve erstatning for ærekrenkelse, men adgangen er betinget av flere vilkår som må være oppfylt.

■ **Rettslig utgangspunkt:** Ærekrenkelsesreguleringen i skadeerstatningsloven § 3-6 a. Bestemmelsen gir adgang til å kreve både økonomisk erstatning og oppreisning når noen fremsetter en ærekrenkende ytring som er egnet til å skade en annens omdømme. Falske anklager om seksuell trakassering faller klart innenfor det som anses som ærekrenkende, ettersom slike påstander typisk kan medføre betydelig sosial og profesjonell skade.

■ **Anklagen må være usann og skadevoldende:** For at et erstatningskrav skal kunne føre frem, må det først konstateres at anklagen er uriktig. Det må videre være tale om en påstand som er egnet til å skade den krenkedes omdømme. Dersom arbeidsgiver, eventuelt med eksternt bistand, har gjennomført en undersøkelse og konkludert med at varselet er grunnløst, vil dette være et tungtveiende moment som styrker den krenkedes sak.

■ **Identifikasjon av avsender:** Et grunnleggende vilkår for å kunne rette et erstatningskrav er at den som står bak anklagen kan identifiseres. Dersom varselet er anonymt, kan det ikke fremmes krav før avsenderens identitet er kjent. Uten en identifiserbar motpart finnes det ingen som kan holdes rettslig ansvarlig.

■ **Krav til skyld:** For at erstatningsansvar skal kunne ilegges, må avsenderen ha opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt. Det innebærer at vedkommende enten må ha visst at påstanden var usann, eller burde ha forstått at den manglet faktisk grunnlag. Dersom det foreligger indikasjoner på at anklagen er motivert av konflikt, hevn eller andre utenforliggende hensyn, kan dette tale for at skyldkravet er oppfylt.

■ **Dokumentasjon av skade:** Den som fremmer krav om erstatning, må kunne dokumentere at anklagen har medført en skade. Skaden kan være både økonomisk og ikke-økonomisk. Økonomisk skade kan omfatte tapt inntekt, svekkede karrieremuligheter eller utgifter som følge av saken. Ikke-økonomisk skade kan bestå av psykisk belastning, tap av omdømme eller andre krenkelser

av personlig integritet. Oppreisning kan tilkjennes selv om det ikke foreligger økonomisk tap, forutsatt at vilkårene for ansvar er oppfylt.

■ **Mulig anmeldelse og rettslige skritt:** Dersom anklagen er beviselig falsk, kan det også være aktuelt å vurdere en politianmeldelse. Å fremsette en bevisst usann anklage kan være straffbart, avhengig av omstendighetene og bevisbildet. Et sivil søksmål etter skadeerstatningsloven § 3-6a kan gi grunnlag for både økonomisk erstatning og oppreisning. Et slikt søksmål forutsetter imidlertid at bevisene er tilstrekkelige til å sannsynliggjøre både at anklagen er uriktig, at avsenderen har utvist skyld, og at skaden er reell.

Ny dansk høyesterettsdom

Dansk høyesterett avsa i desember 2025 dom i en erstatningssak som den kjente TV-journalisten Jes Dorph-Petersen hadde anlagt mot en kvinnelig advokat som var engasjert av dansk TV2 for å granske beskyldninger om seksuell trakassering og en usunn kultur på TV-stasjonen. To tidligere praktikanter rapporterte at Jes hadde utsatt dem for grove seksuelle krenkelser i hans hjem i 2001 og 2003. Kvinnenes forklaringer ble ikke forelagt TV-profilen og han fikk heller ikke se advokatens rapport til TV2 som konkluderte med han var skyldig i seksuell trakassering. Da Jes på grunn av advokatens konklusjoner, mistet sin jobb og sitt rykte, krevde han erstatning. Høyesterett kom til at advokaten ikke hadde ivaretatt sin omsorgsplikt overfor Jes, og dømte henne til å betale drøye tre millioner danske kroner.

KOMMENTARER

→ Å håndtere et urettmessig varsel krever en balansert tilnærming der både rettssikkerhet, arbeidsmiljø og egen integritet ivaretas. Varslingsreglene er utformet for å beskytte ansatte som melder fra om kritikkverdige forhold, men systemet forutsetter også at arbeidsgiver og den som blir varslet om, får en reell mulighet til å imøtegå påstander som er feilaktige eller misbrukes som pressmiddel. Når et varsel bygger på misforståelser, mangelfull informasjon eller bevisst uriktige fremstillinger, kan konsekvensene være betydelige – både for den som rammes, for arbeidsmiljøet og for tilliten til varslingsordningen som helhet. → Derfor er det avgjørende å reagere på en måte som er saklig, dokumentert og strategisk gjennomtenkt. Det innebærer å sikre god skriftlig dokumentasjon, be om en ryddig prosess, og samtidig opptre profesjonelt for å unngå eskalering. En slik tilnærming styrker både den enkeltes rettsvern og virksomhetens evne til å håndtere konflikter på en rettfærdig og forsvarlig måte. Når varslingsinstituttet misbrukes, er det viktig å adressere dette tydelig. Ikke for å svekke reelle varslere, men for å beskytte alle og bevare tilliten til et system som er sentralt for et trygt og åpent arbeidsliv.