

UiO : **Det juridiske fakultet**

Likestilling og diskriminering i sivilrettslig og strafferettslig håndhevingspraksis

Del 2:

Rettspraksis om likestilling- og diskrimineringsrett fra 1970 til 2019, samt praksis om strafferettslig diskriminering, hatefulle ytringer og andre tilknyttede emner

Anne-Marie Gulichsen

Kvinnerettslig skriftserie nr. 107

Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)

Universitetet i Oslo 2019





Avdeling for kvinnerett

Kvinnerettslig skriftserie nr. 107/2019

Tittel: Likestilling og diskriminering i sivilrettslig og strafferettslig håndhevingspraksis. Del 2: Rettspraksis om likestilling- og diskrimineringsrett fra 1970 til 2019, samt praksis om strafferettslig diskriminering, hatefulle ytringer og andre tilknyttede emner.

Forfatter: Anne-Marie Gulichsen

Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)

Institutt for offentlig rett

Universitetet i Oslo

Postboks 6706 St. Olavs plass

0130 Oslo

Besøksadresse:

Domus Bibliotheca

Karl Johans gate 47, Oslo

E-post:

womens-law@jus.uio.no

Nettside:

<https://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinnerett/>

Redaktør: Professor Anne Hellum

ISSN: 0809-621X

Innholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | INNLEDNING..... | 1 |
| 2 | METODISK TILNÆRMING..... | 2 |
| 2.1 | Avgrensning og utvalg | 2 |
| 2.2 | Hvilke lover er inkludert | 3 |
| 2.3 | Søk i lover som ikke er uttømmende kontrollert..... | 4 |
| 2.3.1 | Kun sjekket enkeltbestemmelser | 4 |
| 2.3.2 | Særlig om arbeidsmiljølovene | 4 |
| 2.4 | Kategoriseringen | 7 |
| 3 | ARBEIDSLIV..... | 8 |
| 3.1 | Kjønn..... | 8 |
| 3.1.1 | Ansettelse..... | 8 |
| 3.1.2 | Oppsigelse/opphe r av stilling | 9 |
| 3.1.3 | Forhold p  arbeidsplassen | 9 |
| 3.1.4 | L nn..... | 10 |
| 3.1.5 | Pensjon..... | 10 |
| 3.1.6 | Gjengjeldelse | 11 |
| 3.1.7 | Flere forhold | 11 |
| 3.1.8 | Annet | 12 |
| 3.2 | Graviditet, permisjon ved f dsel og adopsjon og omsorgsoppgaver | 12 |
| 3.2.1 | Ansettelse..... | 12 |
| 3.2.2 | Oppsigelse/opphe r av stilling | 13 |
| 3.2.3 | Permittering | 15 |
| 3.2.4 | Flere forhold | 15 |
| 3.2.5 | Annet | 16 |
| 3.3 | Etnisitet | 17 |
| 3.3.1 | Ansettelse..... | 17 |
| 3.3.2 | Oppsigelse/opphe r av stilling | 17 |
| 3.3.3 | Flere forhold | 19 |
| 3.3.4 | Annet | 19 |
| 3.4 | Religion og livssyn..... | 20 |
| 3.4.1 | Ansettelse..... | 20 |
| 3.4.2 | Oppsigelse | 20 |
| 3.5 | Funksjonsnedsettelse..... | 21 |
| 3.5.1 | Ansettelse..... | 21 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.5.2 | Oppsigelse/oppør av stilling | 21 |
| 3.5.3 | Forhold på arbeidsplassen | 23 |
| 3.6 | Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk..... | 23 |
| 3.6.1 | Ansettelse..... | 23 |
| 3.7 | Alder..... | 23 |
| 3.7.1 | Ansettelse..... | 23 |
| 3.7.2 | Oppsigelse/oppør av stilling | 24 |
| 3.7.3 | Forhold på arbeidsplassen | 27 |
| 3.8 | Medlemskap i fagforening | 27 |
| 3.8.1 | Ansettelse..... | 27 |
| 3.8.2 | Oppsigelse | 29 |
| 3.8.3 | Forhold på arbeidsplassen | 29 |
| 3.8.4 | Annet | 30 |
| 3.9 | Kombinasjon | 30 |
| 3.9.1 | Ansettelse..... | 30 |
| 3.9.2 | Oppsigelse/oppør av stilling | 31 |
| 3.9.3 | Annet | 32 |
| 3.10 | Trakassering og seksuell trakassering..... | 33 |
| 3.10.1 | Trakassering og seksuell trakassering (saker som tar opp likestillingslovgivningen) | 33 |
| 3.10.2 | Trakassering og seksuell trakassering (saker som ikke tar opp likestillingslovgivningen) | 35 |
| 4 | SKOLE OG UTDANNING | 48 |
| 4.1 | Funksjonsnedsettelse..... | 48 |
| 5 | OFFENTLIGE TJENESTER | 49 |
| 5.1 | Kjønn..... | 49 |
| 5.2 | Graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver | 49 |
| 5.3 | Funksjonsnedsettelse..... | 50 |
| 5.4 | Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk..... | 52 |
| 6 | VARER OG TJENESTER..... | 53 |
| 6.1 | Kjønn..... | 53 |
| 6.2 | Etnisitet | 53 |
| 7 | BOLIGMARKEDET | 54 |
| 7.1 | Etnisitet | 54 |
| 7.2 | Nedsatt funksjonsevne | 54 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8 | FAMILIELIV | 55 |
| 8.1 | Kjønn..... | 55 |
| 9 | STRAFFERETTSLIG DISKRIMINERING OG HATEFULLE YTRINGER..... | 56 |
| 10 | PROSESSUELLE AVGJØRELSER | 68 |
| 10.1 | Høyesterett | 68 |
| 10.2 | Lagmannsretten..... | 69 |
| 10.3 | Tingretten..... | 70 |
| 10.4 | Markedsrådet..... | 70 |

1 Innledning

Denne publikasjonen inneholder en oversikt over dommer fra de ordinære domstolene som tar opp likestillings- og diskrimineringsrettslige spørsmål, samt dommer som tar opp spørsmål om strafferettslig diskriminering og hatefulle ytringer. Arbeidet har sammenheng med professor Anne Hellums og professor Vibeke Blaker Strands arbeid med å skrive en grunnbok i Likestillings- og diskrimineringsrett. Det var behov for en samlet oversikt over den omfattende nasjonale håndhevingspraksisen på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Forskningsassistent Anne-Marie Gulichsen ved Institutt for offentlig rett på Det juridiske fakultet fikk i oppgave å lage en oversikt over praksisen.

Resultatet er rapporten «Likestilling og diskriminering i håndhevingspraksis» (2019) del 1 og del 2 som er utgitt i to selvstendige publikasjoner i Kvinnerettslig skriftserie. Samlingen gir en oversikt over både nemndspraksis og domstolspraksis på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Formålet med denne delen av rapporten (del 2) er å gi en uttømmende oversikt over rettspraksis som omhandler likestillings- og diskrimineringsrettslige spørsmål. Det er ikke foretatt en utvelgelse av de «gode» avgjørelsene eller identifikasjon av avgjørelser som har satt standarden for senere praksis.

Ved at rapporten del 1 og 2 legges ut åpent på nett, vil den være lett tilgjengelig for både studenter, forskere, den offentlige forvaltning, advokater, journalister med videre. Det er å håpe at rapporten vil være til glede for alle med interesse for spørsmål om likestilling og diskriminering!

2 Metodisk tilnærming

2.1 Avgrensning og utvalg

Denne publikasjonen inneholder praksis fra de ordinære domstoler (både Høyesterett, lagmannsrett og tingrett). Det er også tatt inn enkelte avgjørelser fra Trygderetten som er vurdert om særlig relevante. Praksisen er hovedsakelig hentet fra Lovdatas register, men enkelte saker er innhentet direkte fra domstolene. Domstolspraksis vil ikke være uttømmende fordi ikke alt er publisert på Lovdata og ikke alt er vurdert som tilstrekkelig relevant.

Arbeidet med denne rapporten er gjort høsten 2018 og våren 2019. Rapportens fremstilling er oppdatert til og med juni 2019. Dette vil si at kun dommer/vedtak *publisert* før 1. juli 2019 er tatt med. Utvelgelsen av hvilke lover og bestemmelser søkene etter praksis skulle ta utgangspunkt i, er gjort i samarbeid med Blaker Strand og Hellum.

Praksis om diskriminering etter den europeiske menneskerettskonvensjonen art. 14, individklagesaker etter kvinnediskrimineringskonvensjonen, konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, rasediskrimineringskonvensjonen, barnekonvensjonen, FNs menneskerettighetskomité og etter EU/EØS-avtalen er ikke tatt med, da det ikke ble tid innenfor rammen av dette prosjektet. Av samme grunn er heller ikke praksis fra Arbeidsretten, Tvisteløsningsnemnda eller andre nemnder tatt med.

Ikke alle dommer fra domstolene som nevner relevante bestemmelser er tatt med. Avgrensningene er basert på forfatterens skjønn. Vurderingene er tatt fortløpende og det tas forbehold om feil. Tre avgrensninger var sentrale:

- 1) Det er avgrenset mot dommer som nevner relevante bestemmelser, men som ikke handler om spørsmål som er relevante bestemmelsene som er listet opp i kapittel 2.2. Som eksempel kan rettspraksis knyttet til straffeloven (1902) § 135a nevnes. Dommer som omtaler bestemmelsen som en del av en redegjørelse for rettstilstanden, men som kun bruker bestemmelsen som moment i tolkningen av andre bestemmelser, er utelatt.
- 2) Til en viss grad er det også avgrenset mot dommer der en av partene har trukket inn en diskrimineringsrettslig bestemmelse, men retten likevel ikke har realitetsbehandlet spørsmål om diskriminering. Der hvor en dom er behandlet på annet grunnlag og domstolen ikke har realitetsbehandlet hvorvidt det anførte forhold kan regnes som diskriminering eller ikke i domsgrunnene, vil dommene i seg selv si lite om rettstilstanden omkring diskriminering.

- 3) Det er avgrenset mot saker som har en klar tilknytning til diskrimineringsrettslige spørsmål, men der saken er håndtert under andre bestemmelser og vinklinger. Dette gjelder for eksempel praksis etter arbeidsmiljøloven (2005) § 14-4 a om deltidsansatte. Mange dommer knyttet til bestemmelsen handler om hvorvidt vilkårene for økt stilling var tilstede, ikke om en person har blitt diskriminert *på grunn av sin deltidsstilling*.

Den klare hovedregel er at denne rapporten inkluderer saker der retten har realitetsbehandlet et diskrimineringsspørsmål eller der saken omhandler en bestemmelse som er diskrimineringsrettslig relevant.

2.2 Hvilke lover er inkludert

Utgangspunktet for søkene har vært lover og enkeltbestemmelser. Forfatteren har ikke foretatt søk i Lovdata ved å kun bruke relevante søkeord, uten å koble disse til rettskilder. Denne avgrensningen er gjort for å få en overkommelig mengde kildemateriale å jobbe med.

I følgende lover er praksis knyttet til samtlige bestemmelser gjennomgått:

- Lov 9. juni nr. 45 1978 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
- Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
- Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
- Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)
- Lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
- Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Lover hvor det kun er søkt på enkeltbestemmelser:

- Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven 1977)
- Lov 17. juni 2005 nr. 65 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven 2005)
- Lov 22. mai 1902 nr. 10 Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven 1902)
- Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven 2005)
- Lov 16. juni 1972 nr. 47 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår (markedsføringsloven)
- Lov 9. januar 2009 nr. 2 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven)

2.3 Søk i lover som ikke er uttømmende kontrollert

2.3.1 Kun sjekket enkeltbestemmelser

I straffeloven (av 1902 og av 2005) er kun enkelte bestemmelser sjekket. For straffelovene har forfatteren gått gjennom all praksis som er ført opp på listen i Lovdata tilknyttet bestemmelsene.

Det gjelder:

- Straffeloven (2005) §§ 185 og 186
- Straffeloven (1902) §§ 135a og 135

Følgende søkeord er brukt:

- Kjønn/likestilling +
 - Kvinne
 - Mann
 - Seksualitet
 - Seksuell orientering
 - Seksuell legning¹
 - Homofil
 - Etnisitet
 - Religion
 - Livssyn
 - Kjønnssidentitet
 - Kjønnsuttrykk
 - Trans - ga feiltreff så byttet ut med:
 - o Transseksuell
 - o Transseksualisme
 - o Transperson
 - o Transkvinne
 - o Transmann

2.3.2 Særlig om arbeidsmiljølovene

En stor del av rettspraksisen om diskrimineringsrettslige spørsmål er innenfor arbeidsretten. Det er generelt sett svært mange saker som har blitt behandlet i tilknytning til arbeidsretten. For en del bestemmelser har forfatteren kontrollert alle saker som ligger tilknyttet bestemmelsen i Lovdata.

Bestemmelser hvor all praksis er gjennomgått:

¹ Dette begrepet er i lovgivningssammenheng erstattet med seksuell orientering

- Arbeidsmiljøloven (2005)
 - o kapittel 12
 - o kapittel 13
 - o § 2 A-2
 - o § 4-3 (kun tatt med saker om tredje ledd)
 - o § 14-3
 - o § 14-4 a
 - o § 14-4 b
 - o § 15-9
- Arbeidsmiljøloven (1977)
 - o kapittel X A
 - o kapittel X B
 - o § 31
 - o § 31 A
 - o § 32
 - o § 33
 - o § 33 A
 - o § 33 B
 - o § 55 A
 - o § 65

For enkelte bestemmelser har jeg begrenset søket til avgjørelser tilknyttet bestemmelsen som også inneholder relevante søkeord. Det er søkt med utvidet lovspeil og trunkering. Det gjelder følgende bestemmelser:

| Bestemmelse | Begrensning | Merknad |
|---------------------------------|-----------------------|-----------|
| Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-6 | Nedsatt funksjonsevne | 12 treff |
| Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-8 | Nedsatt funksjonsevne | 6 treff |
| Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-2 | Nedsatt funksjonsevne | 4 treff |
| Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 | Trakassering | 124 treff |

Etter å ha gått gjennom avgjørelsene som ligger under hver paragraf i Lovdata er det foretatt kontrollsøk. Det har vært noe utfordrende å få til gode søk. Særlig «diskriminering» og «forskjellsbehandling» er begreper som brukes i mange sammenhenger – også utover likestillings- og diskrimineringsfeltet.

På grunn av den store feilmarginen ved søk bare på ord er søkene begrenset til arbeidsmiljølovene. Det har da vært mulig å få trefflistene som er overkommelige når det gjelder antall treff, selv med åpne søkeord.

Oversikt over kontrolløk i arbeidsmiljøloven 2005 og arbeidsmiljøloven 1977:

| Søkeord | «synonymer» emne 1 (fra lovdata) | «synonymer» emne 2 (fra lovdata) | Merknad |
|---|---|---|----------------------|
| Diskriminering + Gravid | aldersdiskrimin*, diskrimin*, diskriminer*, forskjellbehandl*, forskjellsbehandle*, ikke-diskriminere*, kjønnsdiskrimin*, kvinnesdiskrimin*, rasediskrimin* | barsel*, forlørs*, fødsel*, gravid*, omsorgsperm*, svanger* | 35 treff |
| Diskriminering + kjønn | Samme som over | Ingen | 42 treff |
| Diskriminering + kvinne | Samme som over | dama*, dame*, jenta*, jente*, kvinne*, pige*, pike* | 69 treff |
| Diskriminering + mann | Samme som over | gutt*, mann*, menn* | 120 treff |
| Diskriminering + «seksuell orientering» | Samme som over | Ingen | 13 treff, feiltreff. |
| Diskriminering + «seksuell legning» | Samme som over | Ingen | 3 treff, feiltreff |
| Diskriminering + homofil | Samme som over | bifil*, homofil*, homoseksuell*, lesbisk* | 7 treff |
| Diskriminering + seksualitet | Samme som over | Ingen | 0 treff |
| Diskriminering + seksuell | Samme som over | Ingen | 23 treff |
| Diskriminering + etnisk | Samme som over | Ingen | 15 treff |
| Diskriminering + etnisitet | Samme som over | Ingen | 14 treff |
| Diskriminering + religion | Samme som over | Ingen | 26 treff |
| Diskriminering + livssyn | Samme som over | Ingen | 8 treff |
| Diskriminering + kjønnsuttrykk | Samme som over | Ingen | 0 treff |
| Diskriminering + kjønnsidentitet | Samme som over | Ingen | 0 treff |
| Diskriminering + trans | Samme som over | Ingen | 43 treff |
| Diskriminering + alder | Samme som over | Ingen | 100 treff |
| Diskriminering + fagforening | Samme som over | Ingen | 65 treff |

2.4 Kategoriseringen

Planen var å lage en oversikt med samme kategorisering som i publikasjonen med nemndspraksis.² Det har vist seg å være svært krevende ettersom sakene ofte tar opp flere spørsmål. Særlig innenfor arbeidsretten har dette være utfordrende da retten kan foreta drøftelser om diskriminering uten å konkludere, eventuelt konkludere, men likevel avgjøre saken på annet grunnlag. I utgangspunktet har jeg kategorisert avgjørelsene basert på konklusjonen retten kommer til om diskrimineringsspørsmålet, uavhengig av utfallet i saken.

Mange av sakene er heller ikke stilt opp som spørsmål om diskriminering, men behandler likevel bestemmelser som har et klart likestillingsaspekt, slik som arbeidsmiljøloven (2005) § 12-5. Her er det kategorisert basert på hvorvidt forholdet ble vurdert som lovstridig eller ikke. Saker som behandler relevante bestemmelser og som forfatteren tenker bidrar til å belyse rettstilstanden/tidligere rettstilstand, men hvor det ikke konkluderes over det relevante temaet, er satt i en egen underkategori. Det samme gjelder enkelte saker om andre bestemmelser som likevel behandler diskrimineringstematikk.

Mange saker tar opp spørsmål som gjør at de kunne ha vært plassert flere steder i opplistingen. Jeg har valgt å plassere sakene innenfor den kategorien som jeg ser som mest relevant. Innenfor arbeidsliv har det ført til at det ikke er en egen kategori for deltid eller midlertidig ansatte, da sakene om dette også gjelder andre former for diskriminering.

Oppsettet i denne publikasjonen er det samme som i publikasjonen om nemndspraksis, men med noen tilpasninger. I kapittelet om arbeidsliv er trakassering tatt ut som et eget underkapittel, ettersom det er mange saker og de vurderes fra forskjellige sider. Sakene i dette underkapittelet er organisert basert på hvorvidt de tar opp diskrimineringsrettslig trakassering eller ikke, ikke grunnlaget (alder, kjønn osv.) for trakasseringen.

Det er klart mest praksis tilknyttet arbeidsliv og dette kapittelet er mer omfattende enn de andre. Det har derfor en mer detaljert inndeling enn de øvrige kapitlene. I kapittel 2 – 6 er det ikke satt opp egne underkategorier for områder slik det er i kapittelet om arbeidsliv. Ettersom det er såpass få saker under hvert tema burde stoffet være oversiktlig også uten slik inndeling.

² Gulichsen (2019), *Likestilling og diskriminering i sivilrettslig og strafferettslig håndhevingspraksis. Del 1: Nemndspraksis fra Klagenemnda for likestilling, Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Diskrimineringsnemnda. Praksis fra Markedsrådet om diskriminerende markedsføring. Fra tidsrommet 1974 til 2019*, Kvinnerettslig skriftserie nr. 106/2019, UiO.

3 Arbeidsliv

3.1 Kjønn

3.1.1 Ansettelse

Ikke diskriminering

[Rt. 2014 s. 402](#) Høyesterett, 2014. Admiraldommen. Direkte diskriminering. Se også [LDN-2009-33](#) hvor konklusjonen var motsatt. Spørsmål om arbeidsgiver ved utnevnelsen av en kvinnelig kontreadmiral la avgjørende vekt på kjønn. Uttalelse om at likestillingsloven (1978) § 4 annet ledd jf. § 3 ikke hadde som formål å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ble oppfylt. Offentlig sektor. Dissens 4:1. Dom.

[LG-2015-71637](#) Gulating lagmannsrett, 2016. Direkte og indirekte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse og krav om erstatning, herunder om arbeidsgiver hadde brutt reglene om fortrinnsrett og handlet diskriminerende da arbeidstaker ikke ble innkalt til intervju til en annen stilling. Spørsmål om arbeidsgiver la avgjørende vekt på kjønn da hun ikke ble innkalt til intervju til miljøarbeiderstilling. Ble besvart benektende. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 15-12 og likestillingsloven (2013) § 3. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2017-149-U](#).

[LE-1989-119](#) Eidsivating lagmannsrett, 1989. Direkte diskriminering. Saken gjaldt erstatningskrav etter påstått diskriminering da en mann ble ansatt fremfor en kvinne. Retten fant at spørsmålet om ansettelsesvedtaket var gyldig måtte avvises da hun ikke hadde rettslig interesse av å få prøvd dette, men det ble indirekte prøvd gjennom vurdering om erstatning. Uttalelse om hva retten kunne prøve etter likestillingsloven § 13. Offentlig sektor. Likestillingsloven (1978) § 3. Kjennelse og dom.

[TOSLO-2010-7432](#) Oslo tingrett, 2010. Positiv særbehandling. Saken gjaldt spørsmål om utnevning av en kvinnelig sorenskriver var i strid med likestillingsloven (1978) § 3 jf. § 3a og krav om erstatning. Innstillingsrådet for dommere hadde innstilt en mann som nr. 1, men Regjeringen utnevnte den kvinnelige søkeren som var innstilt som nr. 3. Spørsmål om kvinnen var «tilnærmet like godt kvalifisert for stillingen». Offentlig sektor. Dom.

3.1.2 Oppsigelse/opphør av stilling

Diskriminering

[RG 1989 s. 575](#) Lofoten herredsrett, 1989. Direkte diskriminering. Saken gjaldt erstatning etter usaklig oppsigelse. Retten fant at arbeidsgiver hadde sagt opp en kvinne fordi de mente at mannen som hadde vikariert for henne var bedre egnet til stillingen fordi han var mann. Han hadde også fått høyere lønn enn henne både under og etter hennes permisjon. Også dette var i strid med likestillingsloven. Privat sektor. Likestillingsloven (1978) §§ 3 og 4 og arbeidsmiljøloven (1977) § 62. Dom.

Ikke diskriminering

[Rt. 1986 s. 879](#) Høyesterett, 1986. Direkte og indirekte diskriminering. Saken gjaldt oppsigelse av fire kvinnelige arbeidstakere fra en bedrift som gjorde nødvendige innskrenkninger. Spørsmål om hvilke hensyn som kunne vektlegges i vurderingen av hvem som skulle sies opp, herunder om kvinnene ble forskjellsbehandlet fordi de var gift da de ble sagt opp fremfor en eldre mann og en kvinne som var aleneforsørger, som begge hadde kortere ansiennitet. Privat sektor. Likestillingsloven (1978) § 4, jf. § 3 og arbeidsmiljøloven (1977) § 60. Dom.

3.1.3 Forhold på arbeidsplassen

Ikke diskriminering

[LE-2008-76592](#) Eidsivating lagmannsrett, 2009. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt tolkning av tariffklausul om likestilling mellom to grupper av arbeidstakere i et stort konsern. Spørsmål om det var usaklig at kabinpersonalet, som hovedsakelig var kvinner, måtte jobbe mer enn pilotene. Dette ble besvart benektende. Retten tilkjente erstatning, men ikke etter likestillingsloven. SAS Norge, privat sektor. Likestillingsloven (1978) § 3. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2009-1438-U](#).

[LG-1994-1083](#)
[RG. 1996 s. 463](#) Gulating lagmannsrett, 1995. Direkte diskriminering. Spørsmål om arbeidsgiver hadde overskredet sin styringsrett eller forskjellsbehandlet en arbeidstaker ved å omplassere henne til et annet selskap i samme konsern og gi henne andre arbeidsoppgaver, herunder om arbeidsgiver forskjellsbehandlet henne fordi hun var kvinne eller på grunn av hennes

svangerskapspermisjoner. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 57 og likestillingsloven (1978) § 3. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-1996-34-K](#).

3.1.4 Lønn

Diskriminering

[TOSLO-2003-20935](#)

Oslo tingrett, 2005. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt overprøving av vedtak fra Klagenemnda for likestilling i sak [LKN-2003-3](#) hvor nemnda fattet vedtak og pålegg om opphør av diskriminerende praksis. De fant at et selskap brøt likestillingsloven ved at arbeidstidsbestemmelser ble praktisert ulikt for kabinansatte som hovedsakelig var kvinner, og piloter som hovedsakelig var menn. Retten fant at nemnda hadde gått utenfor sin kompetanse og kjente vedtaket ugyldig, men fant at det forelå indirekte diskriminering av kvinner. Braathens, privat sektor. Likestillingsloven (1978) §§ 3 og 5. Dom.

Ugyldig vedtak

[LB-2008-16163](#)
[RG 2008 s. 1549](#)

Borgarting lagmannsrett, 2008. Likelønn. Likestillings- og diskrimineringsnemnda hadde i sak [LDN-2006-17](#) vurdert om en kvinne utførte arbeid av lik verdi som en mannlig kollega ut fra lønnen klager hadde på tidspunktet for deres vurdering, ikke lønnen hun hadde da hun henvendte seg til ombudet. Spørsmål om nemnda hadde gått utenfor sin kompetanse etter diskrimineringsombudsloven § 6 første ledd hvoretter de skulle behandle «de saker som bringes inn etter § 3 og § 4». Retten fant at det var den tidligere lønnen som skulle ha vært vurdert og at det derfor var en saksbehandlingsfeil som gjorde at vedtaket måtte kjennes ugyldig. Dom.

3.1.5 Pensjon

Ikke diskriminering

[Rt. 2003 s. 1657](#)

Høyesterett, 2003. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt et flyselskaps pensjonsordning, hvor praksis hadde vært å melde arbeidstakerne inn og ut i forbindelse med permisjoner, og hvorvidt denne praksisen hadde vært lovlig. Subsidiært spørsmål om praksisen med utmelding og krav om ny karenstid ved svangerskaps- og fødselspermisjon var indirekte

forskjellsbehandling av kvinner. Likestillingsloven (1978) §§ 3, 5 og 17. Dissens 4:1. Dom.

3.1.6 Gjengjeldelse

Ikke diskriminering

[TOSLO-2009-72697](#) Oslo tingrett, 2009. Saken gjaldt gyldigheten av Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak [LDN-2008-27](#), hvor de fant at bydelens beslutning om å ikke gi en sykepleier flere vakter var gjengjeldelse. Retten fant det ikke sannsynliggjort at det forelå årsakssammenheng mellom klagen til ombudet og beslutningen om å avvike bruken av sykepleieren som ringevikar. Vedtaket ble da kjent ugyldig. Offentlig sektor. Likestillingsloven (1978) § 3 femte ledd. Dom.

3.1.7 Flere forhold

Ikke diskriminering

[LF-2001-899](#) Frostating lagmannsrett, 2001. Lønn, direkte diskriminering og trakassering. Saken gjaldt erstatningskrav fra arbeidstaker for mangelfull lønnsutbetaling primært basert på et likelønnsprinsipp og uberettiget stillingsreduksjon, subsidiært på manglende lønnsopprykk for relevant fagbrev. Også krav om oppreisning for påstått trakassering fra arbeidsgiver. Påstand om at likestillingsloven måtte komme til anvendelse selv om det gjaldt avlønning av to menn, ble ikke tatt til følge. Spørsmål om oppreisning for trakassering og diskriminering ble sett på som åpenbart grunnløst. Offentlig sektor. Skadeserstatningsloven §§ 3-5 og 3-6. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2002-595](#).

[TAHER-2009-67427](#) Asker og Bærum tingrett, 2009. Gjengjeldelse og trakassering. Saken gjaldt krav om oppreisning for påstått gjengjeldelse etter varsling og trakassering. Retten fant at arbeidstaker ikke hadde varslet om kritikkverdige forhold og det var derfor ikke nødvendig å ta stilling til om hun var utsatt for gjengjeldelse. De fant heller ikke at hun var utsatt for trakassering. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-5 og 4-3. Dom.

3.1.8 Annet

Ikke diskriminering

[TOVRO-2011-27654](#) Øvre Romerike tingrett, 2011. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav fra deltidsansatt kabinpersonell tilknyttet en ressurspool om fortrinnsrett til utvidet stilling ved nyansettelser i poolen, og om ressurspoolordningen for kabinansatte, som i hovedsak var kvinner i 28% stillinger, var forskjellsbehandling av kvinner idet pilotene ikke hadde en tilsvarende ordning. SAS, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 14-3 og likestillingsloven (1978) § 3. Dissens 2:1. Dom.

Avgjort på annet grunnlag

[Rt. 1982 s. 971](#) Høyesterett, 1982. Anke over straffeutmåling i militær straffesak. En far hadde unnlatt å møte til repetisjonsøvelse grunnet omsorg for barn etter å ha fått avslag på søknad om utsettelse. Forsvarer hadde anført likestillingshensyn, her at mor jobbet utenfor hjemmet og far hadde ansvar for å hente barna i barnehagen. Retten fant at dette ikke kunne vektlegges og skjerpet straffen. Militær straffelov § 34. Dom.

[TOSLO-2004-2037](#) Oslo tingrett, 2004. Saken gjaldt gyldigheten av forvaltningsvedtak om tildeling av driftsenhet for reindrift, hvor en kvinnelig søker mente hun var forbigått. Retten kjente vedtaket ugyldig, blant annet fordi manglende begrunnelse ikke gjorde det mulig å se om enkelte kandidater sto likt slik at krav om fortinn for kvinnen skulle ha slått inn. Det kunne være tatt utenforliggende hensyn, være usaklig forskjellsbehandling eller urimelighet. Forvaltningsloven § 24. Dom.

3.2 Graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon og omsorgsoppgaver

3.2.1 Ansettelse

Diskriminering

[TALTA-2007-74733](#) Alta tingrett, 2008. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning. Spørsmål om det var inngått bindene arbeidsavtale ble besvart benektende. Spørsmål om søker ble stilt dårligere enn hun ellers ville ha vært da styret valgte å ikke ansatte henne på bakgrunn av en prosess som ble utløst etter at hun informerte om at hun var gravid. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-2 og likestillingsloven (1978) § 3. Dom.

[RG 1986 s. 409](#) Flekkefjord herredsrett, 1985. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt spørsmål om gyldigheten av ansettelsesvedtak, erstatning og oppreisning. Spørsmål om søker på urimelig måte ble stilt dårligere enn sine mannlige konkurrenter da arbeidsgiver trakk innkallingen til jobbintervjuet etter at hun opplyste at hun var gravid i 7. måned. Offentlig sektor. Ligestillingsloven (1978) § 4 annet ledd, jf. § 3. Dom.

3.2.2 Oppsigelse/opphevelse av stilling

Diskriminering/usaklig oppsigelse grunnet graviditet/permisjon

[HR-2018-1189-A](#) Høyesterett, 2018. Graviditet. Spørsmål om oppsigelse av en arbeidstaker var usaklig som følge av at oppsigelsen skjedde mens arbeidstaker var gravid. Kvinnen var på oppsigelsestidspunktet gravid i syvende måned. Høyesterett konkluderte med at arbeidsgiveren ikke hadde klart å oppfylle det skjerpede kravet til bevis for at oppsigelsen skyldes andre forhold enn graviditeten. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-9. Dom.

[LH-2008-99829](#) Hålogaland lagmannsrett, 2009. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter at en kvinne ikke fikk tiltre i stilling som daglig leder etter at arbeidsgiver ble kjent med at hun var gravid. Retten kom til at det var inngått avtale om ansettelse og at det var utvilsomt at oppsigelsen var begrunnet i hennes graviditet. Privat sektor. Ligestillingsloven (1978) § 3 og arbeidsmiljøloven (2005) § 15-9. Dom.

[LG-2000-1539](#) Gulating lagmannsrett, 2001. Graviditet. Saken gjaldt erstatning for oppsigelse i arbeidsforhold. Spørsmål om oppsigelsen av gravid arbeidstaker med overveiende grunner var begrunnet i virksomhetens forhold. Flertallet fant at det måtte legges til grunn at oppsigelsen hadde sitt grunnlag i graviditeten. Butikk, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 65. Dissens 2:1. Dom.

[TOVRO-2017-109632](#) Øvre Romerike tingrett, 2018. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse og spørsmål om arbeidstaker skulle fratres under domstolsbehandlingen. Retten fant at oppsigelsen av en hotelldirektør var usaklig og ugyldig. Det var da ikke nødvendig å gå vurdere om oppsigelsen skyldtes at arbeidstaker var gravid eller var kjønnsdiskriminerende. Privat sektor. Ligestillings- og

diskrimineringsloven (2017) § 5 og arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-12 og 15-9. Dom og kjennelse.

[TOSLO-2009-154182](#)

Oslo tingrett, 2010. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse, erstatning og krav om fratreden under sakens behandling. Spørsmål om oppsigelsen av en arbeidstaker var begrunnet i graviditet med tilhørende sykefravær. Spørsmål om oppsigelsen utgjorde forskjellsbehandling. Usaklig oppsigelse og diskriminering, men ikke grunnlag for erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-8 og 15-9 og likestillingsloven (1978) § 3 annet ledd. Dom.

[TOSLO-2006-52718](#)

Oslo tingrett, 2006. Graviditet. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i prøvetiden og krav om erstatning og oppreisning. Spørsmål om oppsigelse av arbeidstaker syv dager etter at hun meldte at hun var gravid var begrunnet i andre forhold enn graviditeten. Spørsmål om oppsigelsen utgjorde forskjellsbehandling. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-9 og likestillingsloven (1978) § 3. Dom.

Ikke diskriminering/ikke usaklig oppsigelse grunnet graviditet/permisjon

[LB-2018-159246](#)

Borgarting lagmannsrett, 2019. Permisjon. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og krav om erstatning. Arbeidstaker var i gradert foreldrepermisjon da hun ble sagt opp. Spørsmål om oppsigelsen var begrunnet i graviditet eller permisjon ble besvart benektende av en samlet rett. Flertallet fant at oppsigelsen ikke hadde saklig grunnlag i arbeidstakers arbeidsprestasjoner. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 15-9. Dissens 3:2. Dom.

[LB-2015-1084-37](#)

Borgarting lagmannsrett, 2015. Graviditet. Saken gjaldt spørsmål om usaklig oppsigelse og erstatning. Flertallet fant at arbeidsgiver ikke hadde vektlagt at arbeidstaker var gravid da hun ble sagt opp. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-6, 15-7 og 15-9. Dissens 4:1. Dom.

[LH-2002-1103](#)

Hålogaland lagmannsrett, 2003. Graviditet. Saken gjaldt tvist om oppsigelse, ved at to arbeidstakere ble sagt opp og samtidig tilbudt nye stillinger i samme virksomhet. Anførsel om at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt bevisbyrden for at oppsigelsene ikke skyldte graviditet eller sykdom, da oppsigelsene ble gitt kort tid etter at de to ansatte fortalte at de var gravide. Retten fant det påfallende, men virksomheten og

arbeidsgivers forhold innebar uansett saklig grunn for oppsigelsene. Kiosk, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 60, 62, 65 og 66. Kjennelse og dom.

[TOSLO-2016-92204](#)

Oslo tingrett, 2016. Graviditet. Saken gjaldt usaklig oppsigelse, oppreisning og gjeninntreden. Retten fant at oppsigelsen av arbeidstaker var usaklig. Spørsmål om graviditet og permisjon hadde innvirket på beslutningen om oppsigelse ble besvart benektende. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 15-9. Dom.

[THAFE-2010-58095](#)

Hammerfest tingrett, 2010. Graviditet. Saken gjaldt usaklig oppsigelse av arbeidstaker. Retten fant at oppsigelsen av arbeidstaker var usaklig. Spørsmål om oppsigelsen skyldtes graviditet ble besvart benektende. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 15-9. Dissens 2:1. Dom.

3.2.3 Permittering

Usaklig permittering

[LB-2013-196850](#)

Borgarting lagmannsrett, 2014. Omsorgsoppgaver. Erstatning. Spørsmål om det forelå noen reell og saklig utvelgelse, om beslutningen var urettmessig og om det forelå erstatningsansvar for styreleder da arbeidstaker ble permittert. Arbeidstaker hadde vært i permisjon med pleiepenger på grunn av datterens omsorgsbehov, men ønsket å komme tilbake i sin stilling 50%. Hun kunne ikke jobbe mer grunnet datterens pleiebehov. Det var usaklig av styreleder å permittere henne fremfor andre ansatte. Aksjeloven (1997) § 17-1 og arbeidsmiljøloven (2005) § 12-9. Dom.

3.2.4 Flere forhold

Ikke diskriminering

[LA-2014-22766](#)

Agder lagmannsrett, 2014. Rett på permisjon og lønn. Indirekte diskriminering. Hovedspørsmål i saken var hvorvidt oppsigelse av arbeidstaker var saklig. Også tvist om en rekke pengekrav som blant annet ga spørsmål om arbeidstaker hadde hatt krav på permisjon med lønn for å være hjemme med fosterbarn nr. 2 i fem måneder, herunder om det var forskjellsbehandling at ektemannen fikk innvilget permisjon i fjorten dager mens hun ikke fikk innvilget 12 måneder lønnet permisjon

for fosterbarn nr. 2, slik hun fikk med nr. 1. Spørsmål om arbeidstaker ikke hadde fått lønnsforhøyelse fordi hun var i permisjon med fosterbarn. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7 og likestillingsloven (2013) [§ 5 jf. § 20]. Dissens 4:1 (enighet om pengekravene). Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2014-2214-U](#) og [HR-2014-2212-U](#).

3.2.5 Annet

Prosessuelle avgjørelser om prosessfullmektig i permisjon

[Rt. 2010 s. 1192](#) Høyesterett, 2010. Permisjon. Advokatsalær. Saken gjaldt spørsmål om avkortning i salær grunnet advokatskifte. Det hadde vært nødvendig å bytte advokat underveis da den første advokaten gikk ut i fødselspermisjon. Spørsmål om fødselspermisjon skulle vurderes etter hovedregelen om nedkorting av salær ved advokatskifte i salærforskriften § 12. Vurderingen måtte foretas etter samme vurdering som lå til grunn for reglene om fødselspermisjon, ikke planlagte permisjoner etter § 12, av hensyn til kvinnelige advokater. Det var derfor ikke grunnlag for nedkorting. Kjennelse.

[Rt. 2009 s. 1389](#) Høyesteretts ankeutvalg, 2009. Permisjon. Fritt forsvarervalg. Direkte og indirekte diskriminering. Saken gjaldt fritt forsvarervalg i straffesak og spørsmål om saken måtte utsettes i påvente av at forsvarer kom tilbake fra permisjon. Retten fant at berammelse av saken i de første seks ukene etter termin var direkte forskjellsbehandling og det var ikke grunnlag for å anvende «ulovfestede saklighetsprinsipper». Berammelse i tiden etter, men før advokaten kom tilbake fra permisjon, var indirekte diskriminering, men egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Likestillingsloven (1978) § 3 og straffeprosessloven § 102. Kjennelse.

[Rt. 2008 s. 1552](#) Høyesteretts ankeutvalg, 2008. Permisjon. Sakskostnader. Saken gjaldt lagmannsrettens skjønnsmessige utmåling av erstatning for sakskostnader. Det hadde påløpt ekstra utgifter som følge av bytte av prosessfullmektig underveis i saken. Tidligere prosessfullmektig hadde benyttet lovfestet rett til to ukers permisjon da ektefellen fødte barn. Lagmannsretten hadde kommet til at økte utgifter som følge av skifte av prosessfullmektig ikke var nødvendige. Ankeutvalget var ikke enig og opphevet avgjørelsen. Tvisteloven (2005) §§ 20-5 og arbeidsmiljøloven (2005) § 12-3. Kjennelse.

[Rt. 2008 s. 786](#) Høyesteretts kjæremålsutvalg. Permisjon. Omberammelse. Prosessfullmektig for den ene parten ba om omberammelse av ankesak da hans kone skulle føde ved keisersnitt i den berammede perioden. Forberedende dommer i lagmannsretten nektet dette og ba han finne «alternative løsninger». Kjæremålsutvalget viste til at det var sykehuset som hadde fastsatt datoen og at det ikke var medisinsk forsvarlig å flytte operasjonen. Det forelå da gyldig forfall. Tvistemålsloven (1915) § 89 og arbeidsmiljøloven (2005) § 12-3. Kjennelse.

3.3 Etnisitet

3.3.1 Ansettelse

Ikke diskriminering

[LB-2002-44](#) Borgarting lagmannsrett, 2003. Direkte diskriminering. Spørsmål om arbeidsgiver forskjellsbehandlet en søker på grunn av hans pakistanske opprinnelse ved behandling av hans søknad. Oslo Sporveier AS, offentlig eid selskap. Arbeidsmiljøloven (1977) § 55A. Dom.

Avgjort på annet grunnlag

[TJOR-2009-74401](#) Fjordane tingrett, 2009. Direkte diskriminering. Språk. Saken gjaldt krav om erstatning ved påstått forbigåelse ved tilsetting av lærer. Arbeidsgiver mente at søker var uegnet og hadde derfor ansatt to studenter i stedet for søker. Søker mente at den reelle grunnen for at han ikke ble tilsatt var at han hadde tysk aksent. Retten ga medhold i krav om erstatning, men ikke oppreisning. Det kunne ikke kreves oppreisning etter arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1 jf. § 13-9 da disse ikke var trådt i kraft på vedtakstidspunktet. Offentlig sektor. Dom.

3.3.2 Oppsigelse/opphør av stilling

Saklig grunn for oppsigelse/ikke diskriminering

[LA-2014-47215](#) Agder lagmannsrett, 2014. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse og erstatning. Spørsmål om oppsigelsen av en arbeidstaker var saklig begrunnet. Spørsmål om arbeidsgiver hadde hjemmel i styringsretten til å ta arbeidstaker ut av skiftlederordningen. Retten tok ikke opp at LDO hadde konkludert med at dette utgjorde ulovlig gjengjeldelse etter

diskrimineringsloven om etnisitet § 9. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7. Anket til Høyesterett i [HR-2014-2314-F](#), men trukket. Dissens 4:1. Dom.

[LE-1994-1620](#) Eidsivating lagmannsrett, 1995. Saken gjaldt sakligheten av en oppsigelse og erstatning. Spørsmål om det at en arbeidstaker ikke fikk prosjektoppgaver og fikk redusert forskningsdelen av sin stilling utgjorde diskriminering, samt om konflikt med en overordnet var den egentlige grunnen til oppsigelse, ikke bedriftens økonomiske forhold. Forskningsinstitutt, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 60 nr. 2. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-1995-565 K](#).

[TOSLO-2014-205873](#) Oslo tingrett, 2015. Antar direkte diskriminering. Saken gjaldt hvorvidt arbeidsgiver hadde saklig grunn til å si opp en arbeidstaker. For tingretten ble det også lagt ned påstand om at arbeidstaker var blitt forskjellsbehandlet med hensyn til lønn og kompetanseutvikling gjennom flere år i strid med diskrimineringsloven om etnisitet (2013) § 6 jf. § 16 og krevd erstatning for dette. Retten fant at dette erstatningskravet var fullt ut grunnløst. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7. Saken ble anket, men ikke over diskrimineringsspørsmålet ([LB-2016-12147](#)). Dom.

[TNERO-2006-59832](#) Nedre Romerike tingrett, 2006. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt usaklig oppsigelse og spørsmål om erstatning. Saken ble også løst på dette grunnlag og arbeidstaker ble tilkjent erstatning. Spørsmål om arbeidsgiver ikke ville sagt opp arbeidstaker hvis det ikke forelå spørsmål om oppholds- og arbeidstillatelse, slik at oppsigelsen måtte anses som indirekte diskriminering ble besvart benektende. Privat sektor. Diskrimineringsloven (2005) § 4 og arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1, 15-4 og 15-2. Dom.

Avgjort på annet grunnlag

[TSOSU-2018-9038](#) Søre Sunnmøre tingrett, 2018. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter avskjed. Retten fant at vilkårene for avskjed ikke var tilstede, det hadde vært tilstrekkelig med oppsigelse. Flere anførsler om at arbeidsgiver hadde forskjellsbehandlet og trakassert «utenlandske» ansatte. Retten fant at disse beskyldningene ikke var bevist. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-12 og 15-14. Dom.

[TTONS-2011-72817](#) Tønsberg tingrett, 2011. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og erstatning. Arbeidstaker var blitt oppsagt på grunn av ordrenekt. Dette var usaklig da arbeidstaker etter rettens oppfatning hadde grunn til å tro at diskriminering var en del av den pålagte instrukspraktiseringen.

Arbeidstaker mente bortvisningsinstruksen rettet mot to «romfolk» som benyttet bingolokalet hvor hun jobbet var diskriminerende. Arbeidsmiljøloven (2005) og diskrimineringsloven om etnisitet (2005) § 10. Dom.

3.3.3 Flere forhold

Ikke diskriminering

[LB-2017-158548](#) Borgarting lagmannsrett, 2019. Ansettelse og forhold på arbeidsplassen. Spørsmål om arbeidsgiver vektla søkers etnisitet i to søknadsprosesser på arbeidsplassen hvor han jobbet, og om arbeidsgiver unnlot å gi han den hjelpen som normalt ble gitt til forskere i hans posisjon. Universitet, offentlig sektor. Diskrimineringsloven om etnisitet §§ 6 og 25. Dom.

[LG-2017-79660-2](#) Gulating lagmannsrett, 2018. Direkte diskriminering, trakassering og ulovlig gjengjeldelse. Saken gjaldt hovedsakelig forhold knyttet til oppsigelse av en arbeidstaker. Også spørsmål om det var grunn til å tro at arbeidstaker ble utsatt for diskriminering da han, som eneste ikke-norske i prosjektledelsen, ble skiftet ut av et prosjekt han jobbet på, samt om det var holdepunkter for at han ble utsatt for diskriminering, trakassering, eller gjengjeldelse ved utskiftningen eller ellers i arbeidsforholdet. Privat sektor. Diskrimineringsloven § 6 og arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 15-7. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2018-1055-U](#).

3.3.4 Annet

Avgjort på annet grunnlag

[HR-2018-872-A](#) Høyesterett, 2018. Direkte og indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning for skade voldt av rein på dyrket mark. Spørsmål om ansvarsordningen i reindriftsloven § 67 medførte at reieiere var blitt utsatt for diskriminering sammenliknet med eiere av andre beitedyr, i strid med Grunnloven og internasjonale forpliktelser. Høyesterett konkluderte ikke på dette punktet. Grunnloven §§ 98 og 108, SP art. 27, ILO-konvensjonen nr. 169 art. 4, 5 og 6, skadeserstatningsloven § 5-2 og likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Dom.

[Rt. 2014 s. 152](#) Høyesterett, 2014. Saken gjaldt erstatningskrav fremsatt av en ambulansesjåfør mot en avis for deres dekning av en hendelse hvor ambulanspersonellet unnlot å ta med en skadet person i ambulansen og

følgelig ble anklaget for uforsvarlig pasientbehandling og rasisme. Flertallet fant at avisens omtale av rasistiske holdninger ikke var vernet av ytringsfriheten og at vilkårene for erstatning var oppfylt. Mindretallet fant at omtalen var vernet av ytringsfriheten og viste til rasediskrimineringskonvensjonen og diskrimineringsloven for å argumentere for at det ikke bare var tilfeller hvor formålet var diskriminering som utgjorde et samfunnsproblem, men også tilfeller hvor dette var virkningen. Offentlig sektor. EMK art. 10 og skadeserstatningsloven § 3-6. Dissens 4:1. Dom.

[RG 2006 s. 632](#) Borgarting lagmannsrett, 2005. Saken gjaldt gyldigheten av vedtak om ordenstraff og krav om erstatning. Spørsmål om en lærer hadde kommet med rasistiske utsagn overfor en elev, spørsmål om ytringene kunne anses som rasistiske. Læreren hadde blant annet sagt «neger», «pass deg neger, jeg senker deg» og at personer fra landet eleven var fra «ikke går på skole. De klatrer i trærne og spiser bananer». Retten fant at ytringene var rasistiske og vedtaket var ikke heftet med saksbehandlingsfeil. Offentlig sektor. Opplæringslova (1998) § 1-2, straffeloven (1902) § 135 og forvaltningsloven (1967) §§ 16, 17, 25 og 26. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2006-61-U](#) og [HR-2006-930-U](#).

3.4 Religion og livssyn

3.4.1 Ansettelse

Ikke diskriminering

[Rt. 1986 s. 1250](#) Høyesterett, 1986. Spørsmål om Diakonhjemmets Sosialhøgskole var berettiget til å spørre søkere til lærerstillinger om deres forhold til den kristne tro, slik det fremgikk av deres personalpolitiske retningslinjer. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 55A og ILO-konvensjonen art. 1 nr. 2. Dissens 4:1 om saksomkostninger. Dom.

3.4.2 Oppsigelse

Avgjort på annet grunnlag

[HR-2018-1958-A](#) Høyesterett, 2018. Indirekte diskriminering. Spørsmål om kommunens oppsigelse av en fastlege som hadde reservert seg mot å sette inn spiral var ugyldig. Legen fikk medhold i at oppsigelsen var ugyldig på grunn av avtale mellom partene. Ettersom begge parter hadde tatt opp

diskriminering i sine anførsler, kom Høyesterett med uttalelser om hvorvidt en fastlege av samvittighetsgrunner kan reservere seg mot innsetting av spiral uten å konkludere på dette punkt. Offentlig sektor. EMK art. 9 og CEDAW art. 12. Dom.

3.5 Funksjonsnedsettelse

3.5.1 Ansettelse

Ikke diskriminering

[LE-2006-189239](#) Eidsivating lagmannsrett, 2007. Direkte og indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter at en kvinne som var blind ikke ble ansatt som musikk lærer. Blant annet spørsmål om arbeidsgiver hadde vektlagt at søker var blind, om det forelå indirekte diskriminering og gjengjeldelse etter at hun tidligere hadde tatt opp spørsmål om hun ble forskjellsbehandlet. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 54B nr. 1, 54G og 54J. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2007-1734-U](#).

[LH-2014-27941](#) Hålogaland lagmannsrett, 2014. Saken gjaldt krav om oppreisning og erstatning. Se også [LDN-2012-8](#) hvor nemnda kom til motsatt konklusjon. Spørsmål om arbeidsgiver vektla søkers nedsatte funksjonsevne da vedkommende ikke ble innstilt til stillingen. Offentlig sektor. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2014-2221-U](#).

3.5.2 Oppsigelse/opphør av stilling

Diskriminering/ikke tilstrekkelig tilrettelegging før oppsigelse

[LE-1990-478](#) Eidsivating lagmannsrett, 1992. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse grunnet nedsatt funksjonsevne. Arbeidstaker i en arbeidsmarkedsbedrift ble sagt opp på grunn av sin nedsatte funksjonsevne, her nedsatt syn og svekket håndmotorikk. Retten fant at det ikke forelå tilstrekkelig saklig grunn til oppsigelse da arbeidsgiver ikke hadde prøvd tekniske hjelpetiltak for å bedre funksjonsevnen. Arbeidsmarkedsbedrift, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 13 og 60. Dom.

[TKOEI-2018-47925](#) Kongsberg og Eiker tingrett, 2019. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning for urettmessig utestengelse i arbeidsforhold. Arbeidsgiver sluttet å tilby arbeidstaker vakter som

kantinevakt etter at hun ba om fast ansettelse fordi de ønsket å gjøre om stillingen, videre bruk av henne ville gi henne rett til fast stilling og det var behov for en fleksibilitet i stillingen som hun ikke kunne gi på grunn av nedsatt funksjonsevne. Spørsmål om ønskene og kravene som ble satt gjorde at arbeidstaker ble stilt dårligere enn andre. Spørsmål om forskjellsbehandlingen hadde et saklig formål, var nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 5, 6 og 30. Dom.

Ikke diskriminering/tilstrekkelig tilrettelegging før oppsigelse

[LG-2016-177480](#) Gulating lagmannsrett, 2017. Individuell tilrettelegging. Spørsmål om arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstaker var gyldig, herunder om arbeidsgiver hadde gjort det som krevdes med hensyn til tilrettelegging på arbeidsplassen. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-6. Dissens 3:2. Dom.

[TBERG-2012-114649](#) Bergen tingrett, 2012. Individuell tilrettelegging. Spørsmål om arbeidsgivers oppsigelse var saklig begrunnet, herunder om de hadde overholdt plikten til individuell tilrettelegging, da arbeidstaker ble sagt opp etter å ha vært sykemeldt i lang tid. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-6 og 15-17 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) § 12. Dissens 2:1. Dom.

Avgjort på annet grunnlag

[LB-2007-893](#) Borgarting lagmannsrett, 2007. Saken gjaldt spørsmål om gyldigheten av oppsigelse etter langvarig sykefravær og ordrenekt og erstatning. Arbeidstaker anførte blant annet at reglene om tilrettelegging, forskjellsbehandling og gjengjeldelse kom til anvendelse i saken. Uttalelse om at oppfattelsen til den som opplever handlingene er viktige, men at det også er et objektivt element i vurderingen av om det foreligger overtredelse av arbeidsmiljøloven (1977) §§ 54b, 54f og 54g. Oppsigelsen var gyldig. Offentlig sektor. Tjenestemannsloven § 10. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2008-114-U](#) og begjæring om omgjøring forkastet i [HR-2009-45-U](#).

3.5.3 Forhold på arbeidsplassen

Diskriminering

[TKISA-2017-33900](#)

Kristiansand tingrett, 2017. Individuell tilrettelegging. Saken gjaldt krav om erstatning i arbeidsforhold. Blant annet spørsmål arbeidsgiver hadde oppfylt plikten til individuell tilrettelegging overfor en 66 år gammel arbeidstaker med skulderartrose, og om tilrettelegging ville vært en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver. Privat sektor. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) § 26. Privat sektor.

3.6 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

3.6.1 Ansettelse

Ikke rettsstridig

[RG 1990 s. 961](#)

Oslo byrett, 1989. Spørsmål om det var rettsstridig å nekte en ordinert prest tilsetting i stilling som konsulent i Kirkerådet fordi han levde i et homofilt parforhold. Retten fant at selv om det som hovedregel etter forvaltningsretten var usaklig forskjellsbehandling å nekte noen tilsetting på grunnlag av homofil orientering eller praksis, forelå det særegne forhold knyttet til Kirkerådet og dens forvaltningsmyndighet som gjorde at de kunne ta andre hensyn enn andre forvaltningsorganer. Straffeloven (1902) § 135a og forvaltningsloven §§ 1 og 2. Dom.

3.7 Alder

3.7.1 Ansettelse

Ikke diskriminering

[Rt. 2012 s. 424](#)

Høyesterett, 2012. Saken gjaldt oppreisning. Direkte diskriminering. Spørsmål om arbeidsgiver vektla alder da en 61 år gammel søker ikke ble innkalt til intervju. For tidligere retter også spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn, se [RG 2011 s. 713](#). Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, EUs rådsdirektiv 2000/78/EF. Dom.

[LA-2017-196536](#)

Agder lagmannsrett, 2018. Direkte diskriminering. Saken gjaldt et forhold som var så likt ansettelse at reglene for dette kom til anvendelse. Spørsmål om en 48 år gammel sykepleier ble stilt dårligere enn de tre søkerne som ble innstilt på grunn av alderen hennes. Uttalelse om at det bare er hvis arbeidsgiver har unnlatt å ansette den vedkommende mener er best

kvalifisert at § 13-1 første ledd kommer til anvendelse. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Dom.

[LB-2014-56188](#) Borgarting lagmannsrett, 2014. Direkte diskriminering. Saken gjaldt begjæring om midlertidig forføyning om rett til å stå i stillingen inntil det var rettskraftig avgjort om arbeidsgiver på grunnlag av bedriftsintern pensjonsavtale kunne kreve at arbeidstaker fratradte ved fylte 67 år. Spørsmål om arbeidstaker hadde sannsynliggjort at han hadde et krav, her om han hadde krav på å arbeide til fylte 70 år. NRK, offentlig selskap. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1, 13-3 og § 15-3. Kjennelse.

[LH-2006-71399](#) Hålogaland lagmannsrett, 2006. Saken gjaldt spørsmål om en 60 år gammel arbeidstaker hadde rett til å fortsatte eller gjeninntre i stilling som flyger under behandling av sak om opphør av arbeidsforhold på grunn av oppnådd pensjonsalder etter kollektivavtale. Retten fant at bestemmelsen om aldersgrense på 60 år ikke var i strid med arbeidsmiljøloven (1977) §§ 5 eller 54 J, eller arbeidsmiljøloven (2005) §§ 1-9 eller 13-9. Han fikk ikke gjeninntre i stillingen. Privat sektor. Kjennelse.

3.7.2 Oppsigelse/opphevelse av stilling

Diskriminering

[Rt. 2012 s. 219](#) Høyesterett, 2012. Helikopterpilot-dommen. Direkte diskriminering. Spørsmål om arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kunne kreve at helikopterflyvere fratradte sine stillinger ved fylte 60 år. Spørsmål om forskjellsbehandlingen var objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål og om det var hensiktsmessig og nødvendig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven §§ 13-1 og 13-3. Dom.

[TSTAV-2005-75777](#) Stavanger tingrett, 2006. Spørsmål om Statoil kunne praktisere en særaldersgrense på 67 år for sine landbaserte ansatte, herunder om aldersgrensen hadde et saklig formål som var hensiktsmessig og nødvendig. Spørsmål om arbeidstaker måtte fratre stillingen under sakens gang. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 54B, 54D, 60 og 61. Dom og kjennelse.

Ikke diskriminering

[Rt. 2011 s. 609](#) Høyesterett, 2011. Rubriserer ikke. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av ti piloter som hadde fylt 60 år. Spørsmål om utvelgelsen av hvem som skulle sies opp innebar aldersdiskriminering. Spørsmål om

forskjellsbehandlingen hadde et lovlig formål og om den var forholdsmessig. SAS, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1, 13-3 og 15-7, EUs rådsdirektiv 2000/78/EF. Dom.

[Rt. 2011 s. 964](#) Høyesterett, 2011. Gjensidige-dommen. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse. Spørsmål om en bedriftsintern aldersgrense på 67 år utgjorde forskjellsbehandling. Spørsmål om forskjellsbehandlingen var objektiv og rimelig begrunnet i et legitimt formål og om den var hensiktsmessig og nødvendig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1,13-3 og 15-13a, og EUs rådsdirektiv 2000/78/EF. Dom. Se også [Rt. 2011 s. 974](#) om retten til å stå i stillingen til saken var avgjort.

[Rt. 2010 s. 202](#) Høyesterett, 2010. Kystlink-dommen. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse. Spørsmål om innføringen av forbud mot diskriminering i sjømannsloven hadde medført at det ikke lengre var rettslig grunnlag for å si opp sjøfolk utelukkende på grunn av alder etter fylte 62 år. Uttalelser om tolkning av nasjonal rett etter implementering av EUs rådsdirektiv 2000/78/EF og om hvordan direktivet skulle forstås. Privat sektor. Sjømannsloven §§ 19 nr. 2, § 33 og 33B. Dissens 4:1. Dom.

[LG-2017-59094](#) Gulating lagmannsrett, 2018. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og krav om erstatning og oppreisning. Blant annet spørsmål det var «grunn til å tro» at oppsigelse av en 60 år gammel arbeidstaker i en nedbemanningsprosess var aldersdiskriminering eller usaklig forskjellsbehandling. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1 og 15-7. Dom.

[LB-2014-29065](#) Borgarting lagmannsrett, 2015. Direkte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av en helsesøster, samt krav om erstatning og oppreisning. Spørsmål om særaldersgrensen på 65 år for underordnede sykepleiere i sykepleierpensjonsloven § 6 var i strid med arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1 jf. § 13-3 og § 15-13a, herunder om aldersgrensen var saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. Spørsmål om alle underordnede sykepleiere skulle vurderes som en gruppe. Kommune, offentlig sektor. EUs rådsdirektiv 2000/78/EF. Dom.

[TOSLO-2015-203184](#) Oslo tingrett, 2016. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av en 61 år gammel direktør, samt krav om erstatning. Retten fant at arbeidstakers anførsel om aldersdiskriminering var grunnløs. Danske Bank, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7. Dom.

[TOSLO-2014-186132](#) Oslo tingrett, 2014. Saken gjaldt overprøving av Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak [LDN-2014-24](#). I motsetning til nemnda fant retten at NRKs bedriftsinterne aldersgrense på 67 år ikke var uforholdsmessig inngripende ovenfor arbeidstaker som ble forskjellsbehandlet. NRK, offentlig eid selskap. Arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1 og EUs rådsdirektiv 2000/78/EF. Dom.

[TOSFI-2006-28483](#) Øst-Finnmark tingrett, 2006. Direkte diskriminering. Spørsmål om det var saklig grunn for å si opp en sjømann som var 63 år og tre måneder, som hadde fortsatt å jobbe etter fylte 62 år uten særskilt avtale om hvor lenge han skulle arbeide. Det var tilstrekkelig for saklig oppsigelse at den var begrunnet i alder og rett til pensjon. Privat sektor. Sjømannsloven § 19 nr. 1, arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1 og EU-direktiv 2000/78/EF. Dom.

Avgjort på annet grunnlag

[HR-2017-219-A](#) Høyesterett, 2017. Saken gjaldt krav om erstatning for tiden ti helikopterpiloter hadde vært ute av stillingene sine. Høyesterett avgjorde i [Rt. 2012 s. 219](#) at det var aldersdiskriminering å kreve at de skulle fratre stillingene sine ved fylte 60 år og de hadde følgelig fått gjeninntre i stillingene. Retten fant at det ikke var ansvarsgrunnlag ettersom det ikke hadde vært rettstridig av arbeidsgiver å holde seg til tariffavtalen slik rettskildebildet hadde vært i 2008. Dommen fra 2012 ble avgjort ut fra rettsstilstanden i 2012. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1, 13-3 og 13-9. Dissens 3:2 om begrunnelsen, men enighet om resultat. Dom.

[LB-2013-144423](#) Borgarting lagmannsrett, 2013. Saken gjaldt spørsmål om oppsigelse ved fylte 67 år var saklig, og krav om erstatning. Partene var enige om at avslutningen av arbeidsavtalen ikke var i strid med arbeidsmiljøloven § 13-3. Vilkåret om at aldersgrensen på 67 år var kjent blant de ansatte var ikke oppfylt og oppsigelsen var usaklig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-13 a. Dissens 2:1. Dom.

[TSAFO-2006-22337](#) Sandefjord tingrett, 2006. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og krav om erstatning. Arbeidstaker anførte at oppsigelsen av han var aldersdiskriminering. Retten fant at oppsigelsen var usaklig og et av momentene som ble vektlagt var at oppsigelsen rammet arbeidstaker, som var 62 år gammel, uforholdsmessig hardt. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 60 og 62, arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Dom.

3.7.3 Forhold på arbeidsplassen

Ikke diskriminering

[LG-2013-100448](#) Gulating lagmannsrett, 2014. Spørsmål om det lå innenfor arbeidsgivers styringsrett å forflytte to forpleiningsledere offshore til andre installasjoner og om dette utgjorde aldersdiskriminering av arbeidstakerne som var 62 og 62 år. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Dom.

3.8 Medlemskap i fagforening

3.8.1 Ansettelse

Diskriminering

[Rt. 2011 s. 1755](#) Høyesterett, 2011. Direkte diskriminering. Saken gjaldt spørsmål om virksomhetsoverdragelse og om et selskap som vant en anbudskonkurranse hadde handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 ved å avtale at medlemmer av en fagforening hadde fortrinnsrett til ansettelse. Retten fant at det var diskriminering både av personer organisert i andre fagforeninger og de som ikke var organisert, samt at det var brudd på arbeidsmiljøloven § 13-4 (2005) at arbeidssøkere var blitt spurt om fagforeningstilknytning. Privat sektor. Dom.

[LE-2013-113570](#) Eidsivating lagmannsrett, 2014. Saken gjaldt krav om erstatning for diskriminering på grunn av fagforeningstilknytning jf. arbeidsmiljøloven § 13-9. Høyesterett fant i [Rt. 2011 s. 1755](#) at de ansatte var blitt diskriminert på grunn av fagforeningstilknytning. Spørsmål om årsakssammenheng mellom den diskriminerende avtalen og arbeidstakernes økonomiske tap, her om avtalen var en nødvendig betingelse for at de ankende parter ikke fikk jobb i Gate Gourmet. Gate Gourmet, privat sektor. Skadeserstatningsloven §§ 5-1 og 5-2. Dom. Anke ikke tillat fremmet for Høyesterett i [HR-2014-13-86-U](#).

Saker hvor det var brudd på arbeidsmiljøloven (1977) § 55A

[Rt. 2001 s. 1413](#)
[HR-2000-1241](#) Høyesterett, 2001. Saken gjaldt gyldigheten av en tidsbegrenset ansettelse etter arbeidsmiljøloven (1977) § 58A og gyldigheten av en klausul i arbeidsavtalen om at arbeidstaker pliktet å organisere seg i et LO-forbund etter § 55A. Spørsmål arbeidstakers arbeid som minerydder i Bosnia var arbeid av en slik karakter at det var adgang for arbeidstaker om å inngå

kontrakter om midlertidig ansettelse ble besvart bekreftende. Spørsmål om et vilkår om å være organisert i en bestemt fagforening ville fremtvinge opplysninger om en søker var medlem i en fagforening eller ikke ble besvart bekreftende og klausulen var derfor i strid med § 55A. Uttalelser om negativ organisasjonsfrihet og forholdet til internasjonal rett. Norsk folkehjelp, ideell sektor. Dom.

[Rt. 2001 s. 248](#)
[HR-2000-541](#)

Høyesterett, 2001. Saken gjaldt arbeidstakers rett til ansettelse hos nytt selskap ved virksomhetsoverdragelse og om konsekvensene av at ny arbeidsgiver hadde stilt som vilkår for ansettelse at de to arbeidstakerne ikke organiserte seg i en fagforening. Spørsmål om det var inngått bindende avtale om ansettelse ble løst etter avtalerettslige prinsipper. Vilkåret om at arbeidstakerne ikke fikk organisere seg var egnet til å få frem opplysninger om hvorvidt en søker var organisert eller ikke og dermed i strid med arbeidsmiljøloven (1977) § 55A. Det ble tilkjent erstatning. Ambulanseselskap, privat sektor. Dom.

[Rt. 1980 s. 598](#)

Høyesterett, 1980. Saken gjaldt straffbar overtredelse av arbeidsmiljøloven (1977) § 55A jf. § 85. En tannlege hadde avertert etter «tanntekniker (uorganisert)». Spørsmål om dette var i strid med lovens forbud mot å kreve opplysninger, herunder om det var begrunnet i stillingens karakter og derfor lovlig. Høyesterett fant at stillingsannonser var i strid med § 55A og opphevet dommen fra byretten. Privat sektor. Kjennelse.

Andre saker om organisasjonsfrihet

[Rt. 2008 s.](#)
[1601](#)
[HR-2008-2036-](#)
[A](#)

Høyesterett, 2008. Spørsmål om arbeidstakere som nøy godt av en tariffavtale, men som ikke er organisert i arbeidstakerorganisasjonen som har inngått avtalen, kunne pålegges å betale avgift som kompensasjon for en forholdsmessig andel av organisasjonens kostnader knyttet til forhandlinger, kontroll og vedlikehold av avtalen. Etter en gjennomgang av internasjonal rett fant Høyesterett at tariffavgiften stod mot retten til organisasjonsfrihet. Norsk Sjømannsforbund, fagforening. EMK art. 11 og SP art. 22. Dom.

3.8.2 Oppsigelse

Fagforeningstilknytning hadde virket inn

[RG 1994 s. 779](#) Trondheim byrett, 1993. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i forbindelse med omstrukturering av en bedrift. Retten fant at forholdene omkring arbeidstakers innmelding i fagforening ga grunnlag en kritisk vurdering av forholdene bedriften hadde påberopt som grunnlag for oppsigelsen. Arbeidstaker hadde blant annet mottatt sin første skriftlige advarsel rett etter at de andre ansatte hadde meldt seg ut av foreningen. Ble tilkjent erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 60 og 62. Dom.

Fagforeningstilknytning hadde ikke virket inn

[TOSLO-2018-99059](#) Oslo tingrett, 2019. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold, spørsmål om det forelå virksomhetsoverdragelse og krav om erstatning. Anførsel om at oppsigelsene av to typografer ikke på selvstendig grunnlag var ugyldige på grunn av brudd på arbeidsmiljøloven § 13-1, men at dette måtte være et moment i interesseavveiningen. Spørsmål om det hadde vært et vesentlig motiv for arbeidsgiver å fri seg fra avisoverenskomsten gjennom oppsigelsene, og om deres fagforeningstilhørighet hadde hatt betydning for oppsigelsene. Flertallet mente dette ikke var tilfellet. Avist, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 16-1. Dissens 2:1. Dom.

3.8.3 Forhold på arbeidsplassen

Diskriminering

[TSTRO-2015-100953](#) Sør-Trøndelag tingrett, 2016. Direkte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning som følge av endring av arbeidstid fordi arbeidstaker varslet at han ville melde seg inn i en fagforening. Spørsmål om arbeidsgiver hadde fjernet arbeidstaker fra liste over ekstravakter etter å ha blitt gjort kjent med innmeldingen ble besvart bekreftende. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1, 13-8 og 13-9. Dom.

3.8.4 Annet

Avgjort på annet grunnlag

[AR-2017-29](#) Arbeidsretten, 2017. Saken gjaldt gyldigheten av en kjennelse fra Rikslønnsnemnda i tvist mellom Akademikerne/Legeforeningen og Spekter. Kjennelsen fastsatte overenskomster om videreføring av unntak fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Påstand om at dette i realiteten betød at Legeforeningen var «låst i et regime med unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser i all fremtid», noe de mente utgjorde indirekte diskriminering av Legeforeningen og deres medlemmer. Flertallet mente Rikslønnsnemnda ikke hadde lovhjemmel til å videreføre unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 10-12 og 13-1, lønnsnemndloven § 2, Grunnloven § 101 og EMK art. 11. Dissens 4:3. Dom.

3.9 Kombinasjon

3.9.1 Ansettelse

Diskriminering

[TOSFI-2009-136827](#) Øst-Finnmark tingrett, 2010. Alder og kjønn. Direkte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning som følge av diskriminering og gjengjeldelse etter at en 40 år gammel kvinnelig brannkonstabel ikke ble ansatt i en stilling på arbeidsplassen hvor hun jobbet. Likestillings- og diskrimineringsnemnda fant i [LDN-2008-8](#) at det forelå diskriminering på grunn av alder og kjønn. Arbeidsgiver anerkjente å ha overtrådt arbeidsmiljøloven § 13-1 om aldersdiskriminering ved å ha krav om en spesiell alder i utlysningsteksten og ved å vektlegge dette var ansettelsen. Retten fant også at hun var blitt diskriminert på grunn av kjønn på arbeidsplassen og problemene dette medførte ble brukt som begrunnelse for at hun ikke nådde opp i egnethetsvurderingen. Hun var også utsatt for ulovlig gjengjeldelse etter å ha varslet Likestillings- og diskrimineringsombudet. Offentlig sektor. Likestillingsloven (1978) § 3 og arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-5 og 13-1. Dom.

Ikke diskriminering

[LF-2011-16188, RG 2011 s. 713](#) Frostating lagmannsrett, 2011. Alder og kjønn. Ansettelse. Direkte diskriminering. Spørsmål om arbeidsgiver vektla alder eller kjønn da en 61 år gammel mann ikke ble innkalt til intervju. Offentlig sektor.

Likestillingsloven (1978) § 4, jf. § 3 første ledd og arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Dissens 4:1 om spørsmål om aldersdiskriminering. Endelig dom om diskriminering på grunn av kjønn, spørsmål om aldersdiskriminering behandlet av Høyesterett i [Rt. 2012 s. 424](#).

[TINFI-2015-113573](#)

Indre Finnmark tingrett, 2016. Etnisitet og alder. Arbeidsgiver hadde vektlagt samiske språkkunnskaper da en 62 år gammel søker ikke ble ansatt. Likestillings- og diskrimineringsnemnda avviste saken i [LDN-2015-27](#). Spørsmål om det var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Spørsmål om arbeidsgiver hadde vektlagt alder. Kommune, offentlig sektor. Diskrimineringsloven om etnisitet (2013) §§ 6 og 7 og arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Dom.

3.9.2 Oppsigelse/oppør av stilling

Ikke diskriminering

[LG-2017-202531](#)

Gulating lagmannsrett, 2018. Alder og nedsatt funksjonsevne. Oppsigelse. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse begrunnet i nedbemanning. Spørsmål om oppsigelse av en assisterende kranfører, som ikke kunne utøve funksjon som røykdykker, var saklig og rimelig, herunder om selskapet i tilstrekkelig grad hadde tilrettelagt for arbeidstaker. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1,13-9 og 15-7, og likestillings- og diskrimineringsloven (2017) §§ 2, 5 og 26. Dissens 4:1. Dom.

[LG-2014-189475](#)

Agder lagmannsrett, 2015. Alder og kjønn. Oppsigelse. Indirekte diskriminering. Spørsmål om det var lovlig forskjellsbehandling at sykepleierloven § 6 hadde en aldersgrense på 65 år for underordnede sykepleiere, mens aldersgrensen for andre sykepleiere var 70 år, herunder om det hadde et saklig formål, var nødvendig for utøvelsen av yrket og ikke uforholdsmessig inngripende overfor sykepleiere som gruppe. Spørsmål om særaldersgrensen førte til at den kvinnelige arbeidstakeren som måtte gå av stiltes dårligere enn andre og om dette var på grunn av kjønn. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven § 15-13a (2005) og diskrimineringsloven §§ 5, 6 og 7. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2015-2505-U](#).

[LF-2011-195233](#)

Frostating lagmannsrett, 2012. Kjønn, nedsatt funksjonsevne og deltid. Oppsigelse. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av en hjelpepleier i deltidsstilling og krav om oppreisning. Spørsmål om arbeidsgiver hadde saklig grunn til å si opp arbeidstaker på

grunn av hennes helsesituasjon og om arbeidsgiver hadde oppfylt plikten til å prøve å finne egnet arbeid på arbeidsplassen, herunder om hun var utsatt for diskriminering fordi hun hadde deltidsstilling. Selv om saksbehandlingen var mangelfull og til dels kritikkverdig, var oppsigelsen saklig. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7 jf. § 4-6, § 13-9 og § 15-5, likestillingsloven (1978) § 17 jf. § 3, og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008) § 17. Dissens 4:1. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2012-2052-U](#).

3.9.3 Annet

Avgjort på annet grunnlag

[HR-2015-1276-A Rt. 2015 s. 718](#) Høyesterett, 2015. Saken gjaldt spørsmål om det forelå en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven (2005) § 16-1 ved skifte av leverandør av booppfølgingstjenester og om ansatte som var blitt oppsagt ved overdragelsen hadde krav på erstatning. De oppsagte anførte at det var i strid med § 13-1 å differensiere i utmåling av oppreisning etter stillingsprosent da personer som jobbet deltid ofte var kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne eller hadde annen etnisk bakgrunn enn norsk. Retten gikk ikke inn på dette da oppreisning etter § 15-12 ble gitt på grunnlag av usikkerheten i forbindelse med oppsigelsen, som hadde vært lik for alle. Kirkens bymisjon, stiftelse. Dom.

[TOSLO-2016-15486, TOSLO-2015-34731](#) Oslo tingrett, 2017. Saken gjaldt rekkevidden av likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven (2005) § 14-12a, herunder om lønnskompensasjon ved permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 var omfattet av likebehandlingsprinsippet. Spørsmål om to personer ansatt i bemanningsforetak hadde krav på lønnskompensasjon i permisjon på lik linje med de som var ansatt i selskapet de var leid ut til. De anførte at lønnsbegrepet i likestillingsloven (2013) § 21 måtte anvendes, men vant ikke frem. Dom.

3.10 Trakassering og seksuell trakassering

3.10.1 Trakassering og seksuell trakassering (saker som tar opp likestillingslovgivningen)

3.10.1.1 Saker hvor arbeidstaker var utsatt for trakassering

[LA-2009-202366](#)

Agder lagmannsrett, 2010. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i prøvetiden og oppreisning. Dobbel grunnlag for oppreisning da oppsigelsen var ugyldig og arbeidstaker ble utsatt for seksuell trakassering. Arbeidstaker ble blant annet utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mobbing og ble tvunget til å se film med pornografisk tilsnitt av arbeidsgiver. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-6 og likestillingsloven (1978) § 8a. Dom.

[TSENJ-2018-152351](#)

[TSENJ-2018-152389](#)

[TSENJ-2018-152424](#)

Senja tingrett, 2019. Saken gjaldt erstatning og oppreisning grunnet seksuell trakassering på arbeidsplassen. En ung, kvinnelig arbeidstaker opplevde å bli trakassert på arbeidsplassen av to kunder. Etter en gjennomgang av det rettslige vernet fant retten at en av de to kundene hadde utsatt henne for seksuell trakassering. Spørsmål om arbeidsgiver hadde medvirket til trakasseringen eller om deres handlemåte utgjorde diskriminering på grunn av kjønn ble besvart benektende. Spørsmål om arbeidsgiver hadde brutt plikten til å forebygge og hindre seksuell trakassering ble besvart benektende for den første perioden, deretter forelå det brudd på plikten. Privat sektor. Likestillingsloven (2013) § 8, likestillings- og diskrimineringsloven (2017) §§ 6, 7, 8 og 13 og arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-1 og 4-3. Dom.

3.10.1.2 Saker hvor arbeidstaker ikke var utsatt for trakassering

[LB-2006-124840](#)

Borgarting lagmannsrett, 2008. Saken gjaldt krav om erstatning fra arbeidsgiver for manglende oppfølging og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Lagmannsretten fant det ikke bevist at arbeidstaker var utsatt for seksuell trakassering. I sin bevisvurdering la retten tilsynelatende stor vekt på hvorvidt kvinnen på hendelsestidspunktet hadde gitt uttrykk for å være krenket. Privat sektor. Skadeserstatningsloven § 3-5 og likestillingsloven (1978) § 8a. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2008-1046-U](#).

3.10.1.3 Saker om oppsigelse hvor arbeidstaker hadde utsatte andre for trakassering

[Rt. 2002 s. 273](#) Høyesterett, 2003. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av professor som hadde utsatt kvinnelige ansatte og studenter for seksuell trakassering. Retten fant at vilkårene for oppsigelse var tilstede. Uttalelser om hva som regnes for seksuell trassering. Likestillingsloven (1978) § 8a, tjenestemannsloven §§ 15 og 18 og forvaltningsloven § 41. Dissens 4:1. Dom.

[LA-2009-189015-2](#) Agder lagmannsrett, 2010. Saken gjaldt krav på erstatning for usaklig oppsigelse. Retten fant at arbeidstaker hadde handlet på en slik måte at det var gyldig grunn til oppsigelse, blant annet ved å komme med seksuelle tilnærmelser og ved å utføre seksuelle handlinger mot og/eller med kvinnelige kollegaer på et julebord. Uttalelser om at arbeidsgiver hadde rett til å stille krav til de ansattes adferd på julebord under henvisning til arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og likestillingsloven (1978) § 8a. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-12. Dissens 4:1. Dom.

[TSUMO-2017-174831](#) Sunnmøre tingrett, 2018. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed. Spørsmål om det forelå «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen» da en fisker ble avskjediget etter å ha utsatt en lærling for trakassering og/eller seksuell trakassering, blant annet ved å tilby henne penger for sex. Privat sektor. Skipsarbeiderloven §§ 5-3 og 5-14. Dom.

[TSOFT-2017-93131](#) Sogn og Fjordane tingrett, 2017. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse. Saken gjaldt hvorvidt arbeidsgiver hadde saklig grunn til å si opp arbeidstaker på grunn av seksuelle tilnærmelser vedkommende hadde kommet med overfor yngre kvinnelige kollegaer, primært meldinger og nakenbilder. Retten var enig i at oppsigelsen var saklig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 nr. 3 og 15-7. Dom.

[TOSLO-2015-31314](#) Oslo tingrett, 2015. Saken handlet om gyldigheten av oppsigelse og krav om erstatning. Spørsmål om arbeidsgiver hadde saklig grunn til å si opp arbeidstaker på grunn av uttalelser mot kvinnelige kollegaer, hvor retten fant at minst en av disse utgjorde trakassering etter likestillingsloven (2013) § 8. Retten fant at oppsigelsen var en for streng og uforholdsmessig reaksjon og derfor ugyldig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-7. Dom.

[TOSLO-2010-164969](#) Oslo tingrett, 2011. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og erstatning, samt spørsmål om arbeidsforholdet skulle opphøre selv om oppsigelsen var ugyldig og om arbeidstaker skulle stå i stillingen mens tvisten ble behandlet. Retten fant at oppsigelsen var ugyldig. Det var likevel ikke

rimelig å tilkjenne oppreisning da arbeidstaker hadde utsatt sin overordnede for verbal seksuell trakassering. Av samme grunn var det urimelig om arbeidsforholdet skulle fortsette. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, 15-7, 15-11 og 15-12, 4-3 og diskrimineringsloven (2005) § 5. Dom og kjennelse.

3.10.1.4 Saker hvor arbeidstaker ikke hadde utsatt andre for trakassering

[LG-2006-95785](#) Gulating lagmannsrett, 2007. Saken gjaldt spørsmål om gyldigheten av en oppsigelse og krav om erstatning, herunder om arbeidstaker hadde utsatt tre kvinnelige kollegaer for seksuell trakassering og om han hadde fremsatt trusler mot andre på arbeidsplassen. En samlet rett fant at arbeidstakers handlinger ikke var trakassering eller rettstridige trusler som ga grunnlag for oppsigelse, men flertallet fant at han hadde handlet slik at det ikke var grunnlag for erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12, 60 og 62, likestillingsloven (1978) § 8a. Dissens 5:2. Dom.

3.10.2 Trakassering og seksuell trakassering (saker som ikke tar opp likestillingslovgivningen)

3.10.2.1 Saker hvor arbeidstaker var utsatt for trakassering eller utilbørlig adferd

[Rt. 1997 s. 786](#) Høyesterett, 1997. Spørsmål om arbeidsgiver hadde ansvar på objektivt grunnlag etter skadeserstatningsloven § 2-1 for skader påført arbeidstaker ved mobbing fra andre arbeidstakere. Arbeidstaker var blitt utsatt for omfattende mobbing på arbeidsplassen. Retten kom, under tvil, til at det forelå ansvarsgrunnlag. Privat sektor. Skadeserstatningsloven § 2-1. Dissens 3:2 om omfanget av det objektive ansvaret. Dom.

[LG-2017-39271](#) Gulating lagmannsrett, 2017. Saken gjaldt krav om erstatning for en rekke forhold. Spørsmål om arbeidstaker var utsatt for usaklig endringsoppsigelse og trakassering/utilbørlig atferd. Retten fant at arbeidstaker var utsatt for en endringsoppsigelse og trakassering. Han var blant annet ikke invitert på julebord, degradert, pålagt arbeidsoppgaver og måltall som var høyere enn normalt m.m. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 og 15-12 og skadeserstatningsloven §§ 2-1 og 3-5. Dissens 2:1. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2018-408-U](#).

[LE-2012-39402](#) Eidsivating lagmannsrett, 2012. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og krav om erstatning. Spørsmål om oppsigelsen var saklig begrunnet og gyldig. Arbeidstaker hadde over tid trakassert en kollega,

blant annet ved å bruke uttrykkene «homo» og «homse» overfor han i påhør av andre. Selv om saksbehandlingen hadde mangler, var oppsigelsen gyldig. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, 15-7 og 15-12. Dissens 4:1. Dom.

[LG-2001-1913](#)
[RG 2003 s. 360](#) Gulating lagmannsrett, 2002. Saken gjaldt krav om erstatning for psykiske helseplager påført på arbeidsplassen. Spørsmål om det forelå ansvarsgrunnlag, her om bedriftsledelsens behandling av arbeidstaker i sum utgjorde erstatningsbetingende trakassering eller utilbørlig forhold overfor arbeidstaker. Retten fant at vilkårene for erstatning var oppfylt og bemerket at ledelsens kunnskap om arbeidstakers psykiske plager og sykemeldinger, som han mente hadde årsak i forhold på arbeidsplassen, var egnet til å skjerpe kravet til aktsomhet. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[LB-2000-1034](#)
[LB-2000-1035](#)
[RG 2001 s. 1226](#) Borgarting lagmannsrett, 2001. Saken gjaldt krav om erstatning for arbeidsuførhet som følge av mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Spørsmål om deltidsansatt arbeidstaker var blitt utsatt for erstatningsbetingende trakassering på arbeidsplassen. Retten fant at arbeidsgiver hadde en negativ holdning til fagorganisering og at ledelsen hadde kommet trusler og/eller press overfor arbeidstaker etter at han meldte seg inn i en fagforening, samt at han sjeldnere fikk jobb. Retten fant videre at arbeidstaker var blitt utsatt for rasistiske kommentarer som «fagforeningsbombe», «svarting», «svartskalle» og «sotskalle». Mobbingen hadde ført til nedsatt funksjonsevne og arbeidstaker ble tilkjent erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7 og 12 og skadeserstatningsloven §§ 2-1, 3-2, 3-3 og 3-5. Dom.

3.10.2.2 Saker hvor arbeidstaker ikke ble utsatt for trakassering eller utilbørlig adferd

[Rt. 2004 s. 1844](#)
[HR.2004-1985-A](#) Høyesterett, 2004. Saken gjaldt krav om erstatning fra arbeidsgiver for psykiske skader som følge av trakassering på arbeidsplassen. Spørsmål om arbeidsgivers oppførsel ovenfor arbeidstaker hadde vært klanderverdig på en måte som måtte sees som erstatningsmessig uaktsom, her om en overordnet i sin lederfunksjon ved uaktsomhet hadde trakassert en underordnet arbeidstaker. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7 og 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[Rt. 1993 s. 616](#) Høyesterett, 1993. Saken gjaldt krav om erstatning etter skadeserstatningsloven § 2-1 for uførhet som følge av uforsvarlig behandling, her mobbing, av arbeidstaker. Spørsmål om arbeidstaker var

utsatt for trakassering av sin nærmeste leder ble besvart benektende og det var da ikke grunn for å vurdere arbeidsgivers ansvar. Privat sektor. Skadeserstatningsloven § 2-1. Dissens 2:3 om tilkjennelse av saksomkostninger. Dom.

[LH-2017-92603](#) Hålogaland lagmannsrett, 2018. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse, begjæring om fratreden og krav om erstatning. Spørsmål om det var saklig grunn til å si opp arbeidstaker, herunder om arbeidsgiver hadde bidratt til de pliktbrudd som førte til oppsigelsen gjennom manglende konflikthåndtering, trakassering, uforsvarlig arbeidsmiljø og uforsvarlig saksbehandling. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, 15-1 og 15-7. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2018-503-U](#).

[LH-2016-36029](#) Hålogaland lagmannsrett, 2016. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter påstått gjengjeldelse etter varsling. Spørsmål om arbeidstaker var utsatt for gjengjeldelse etter å ha varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, herunder om arbeidsgiver hadde utsatt henne for subtil trakassering som reaksjon på varslingen. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-4, 2-5 og 4-3. Dom.

[LB-2014-163716](#) Borgarting lagmannsrett, 2015. Saken gjaldt krav om erstatning på grunn av trakassering eller utilbørlig adferd på arbeidsplassen. Spørsmål om enkelthandlinger eller den samlede opptreden fra andre ansatte eller ledelsen på arbeidsplassen var klanderverdig. Arbeidsmiljøet var konfliktfylt og hadde kulminert i en episode hvor arbeidstaker hadde kastet gjenstander i retning av en annen og deretter blitt sendt hjem. Høyskole, offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[LA-2009-48052](#) Agder lagmannsrett, 2009. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning for psykisk skade som var anført å skyldes uforsvarlig personalbehandling og trakassering. Spørsmål om arbeidsgiver i ord eller handling hadde opptrådt på en måte som han burde ha forstått kunne skade arbeidstaker. Avgjort ut ifra en konkret vurdering av arbeidstakers adferd og ileggelsen av advarsel og behandling av saken mot henne. Flertallet fant at det ikke forelå ansvarsgrunnlag. Offentlig sektor. Skadeserstatningsloven §§ 2-1 og 3-5. Dissens 4:1- Dom.

[LB-2007-121782](#) Borgarting lagmannsrett, 2008. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning for psykisk skade som følge av trakassering i forbindelse med tvist i arbeidsforholdet. Tvisten gjaldt blant annet arbeidstid. Spørsmål om arbeidsgiver hadde opptrådt klanderverdig. Arbeidsgiver hadde kommet

med kritikkverdige utspill og uttalelser, men opptreden hadde ikke karakter av trakassering eller utilbørlig atferd. Tilkjent erstatning som følge av at personopplysninger var behandlet i strid med personopplysningsloven. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, skadeserstatningsloven § 2-1 og personopplysningsloven § 49. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2008-1563-U](#) og [HR-2008-1570-U](#).

[LB-2007-81585](#) Borgarting lagmannsrett, 2008. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning for påstått trakassering på arbeidsplassen. Daglig leder ble blant annet omplassert etter å ha utsatt en kvinnelig ansatt for uønsket oppmerksomhet og brukt mye av arbeidstiden på å pleie et kjærlighetsforhold til en annen ansatt. Retten fant at verken styreleder eller to underordnede i bedriften hadde utsatt daglig leder for trakassering, mobbing, utestenging eller utfrysning. Privat sektor. Skadeserstatningsloven § 3-5, arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og arbeidsmiljøloven (1977) § 12. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2008-1223-U](#).

[LE-2011-132036](#) Eidsivating lagmannsrett, 2012. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning gjengjeldelse etter påstått varsling og krav om erstatning for usaklig oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidstaker mente hun var utsatt for seksuell trakassering og trakassering av sin leder og for forskjellsbehandling etter å ha avvist hans tilnærmelser. Retten fant at oppsigelsen ikke utgjorde gjengjeldelse og den var saklig. Påstandene om seksuell trakassering hadde først kommet frem i en senere konflikt og handlingene arbeidstaker opplevde som trakassering lå innenfor arbeidsgivers alminnelige styringsrett. Arbeidsgiver hadde gitt adekvat oppfølging av arbeidstaker da hun var sykemeldt. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-5, 4-3, 4-6 og 15-7. Dom.

[LH-2011-25404](#) Hålogaland lagmannsrett, 2011. Saken gjaldt krav om erstatning for psykisk skade etter mobbing og trakassering på arbeidsplassen, manglende oppfølging av mobbesak og usaklig omplassering av arbeidstaker. Retten fant at arbeidsgiver verken forsettlig eller ved uaktsomhet hadde påført arbeidstaker skade i form av mobbing eller trakassering eller under oppfølgingen av mobbesaken eller ved beslutning om omplassering. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7 og 12, skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

- [LF-2010-97095](#) Frostating lagmannsrett, 2010. Saken gjaldt erstatning for påstått mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstaker mente han var utsatt for mobbing/trakassering fra han begynte i stillingen som hydrauliker, blant annet ved at han ikke fikk opparbeide like mye overtid som andre, ved utestenging fra møtevirksomhet, bedt om å forbli hjemme m.m. Retten fant at han ikke var utsatt for mobbing eller trakassering. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2011-537-U](#).
- [LG-2008-105443](#) Gulating lagmannsrett, 2009. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold, krav om erstatning og begjæring om fratreden under behandling av saken. Spørsmål om oppsigelsen av en lærer på videregående var saklig begrunnet. Retten fant det bevist at hun var urimelig krevende, utmattende, illojal og umulig å samarbeide med og at hun ikke var utsatt for trakasserende eller utilbørlig adferd. Derimot hadde hennes adferd på en utilbørlig måte gått utover elevene. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, 15-7, 15-11 og 15-12. Dom og kjennelse. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2009-1885-U](#) og [HR-2009-1886-U](#).
- [LB-2005-30042](#) Borgarting lagmannsrett, 2006. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og krav om erstatning og oppreisning. Spørsmål om brudd på rutiner/instrukser og enkelte andre forhold utgjorde gyldig grunn til oppsigelse. Spørsmål om arbeidsgiver hadde medvirker til brudd på instrukser og mobbet arbeidstaker ble besvart benektende. Det var da heller ikke grunnlag for erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12 og 60, skadeserstatningsloven § 2-1. Dom Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2006-768-U](#).
- [LA-2002-33](#) Agder lagmannsrett, 2003. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og endringsoppsigelse, samt krav om erstatning for usaklig oppsigelse og trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Retten fant at arbeidstaker ikke var blitt usatt for trakassering og at oppsigelsen var saklig. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7, 12, 57, 60 og 62 og skadeserstatningsloven §§ 2-1, 3-1 og 3-5. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2003-1030-1](#).
- [LB-2001-2786](#) Borgarting lagmannsrett, 2002. Saken gjaldt krav om erstatning for skade begrunnet i omsorgssvikt fra arbeidsgiver. Spørsmål om arbeidstaker ble utsatt for trakassering, mobbing eller utilbørlig atferd fra arbeidsgiver i forbindelse med omorganisering av arbeidsplassen. Retten fant at

arbeidstaker ikke var utsatt for trakassering og det forelå derfor ikke erstatningsansvar. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[LB-2001-2839](#) Borgarting lagmannsrett, 2002. Saken gjaldt arbeidsforholdet til to arbeidstakere. Spørsmål om den ene hadde krav om erstatning for usaklig oppsigelse. Spørsmål om det forelå bindende sluttavtale for den andre, samt om hun hadde krav på erstatning for skade. Retten fant at bedriftens ledelse ikke oppfylte krav til det psykososiale arbeidsmiljøet etter arbeidsmiljøloven (1977) § 12, men at ledelsen ikke hadde utsatt arbeidstaker for behandling som kunne karakteriseres som trakassering eller annen dirkete utilbørlig behandling. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12, 62 og 63 og skadeserstatningsloven § 3-5. Dom.

[LB-2001-894](#) Borgarting lagmannsrett, 2001. Saken gjaldt krav om erstatning på grunn av uførhet etter påstått mobbing i arbeidsforhold. Retten kom til at kravet var foreldet, men tok likevel stilling til om vilkårene for erstatning forelå. Spørsmål om arbeidstaker ble mobbet av ledelsen da han ble overført til et annet arbeidssted etter å ha overlevert en rapport som inneholdt kritikk av stedet han hadde jobbet ble besvart benektende. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12, skadeserstatningsloven § 2-1 og foreldelsesloven § 9. Dom.

[LA-1998-877](#) Agder lagmannsrett, 1999. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning på grunn av trakassering og utilbørlig opptreden i arbeidsforhold. Spørsmål om arbeidstaker ble utsatt for oppmerksomhet av seksuell karakter av en overordnet og senere trakassering etter at hun avvise hans tilnærmelser. Retten fant at arbeidstaker ikke var utsatt for systematisk sjikanering som kunne gi grunnlag for erstatning. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 og skadeserstatningsloven §§ 3-5 og 3-6. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-1999-637-K](#).

[LB-1999-1912](#) Borgarting lagmannsrett, 1999. Saken gjaldt krav om erstatning for skade, her uførhet, som følge av mobbing på arbeidsplassen. Spørsmål om arbeidstaker var blitt utsatt for mobbing og eller trakassering av sine kollegaer. Arbeidstaker mente hun var blitt mobbet fordi hun var «utlending», men retten fant det ikke bevist at hun var blitt mobbet, motarbeidet eller avvist. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[LE-1998-508](#) Eidsivating lagmannsrett, 1999. Saken gjaldt erstatning for mobbing og/eller krenkende behandling på arbeidsplassen og gyldigheten av

oppsigelse. Retten fant at episodene arbeidstaker var utsatt for verken enkeltvis eller samlet kunne karakteriseres som mobbing eller annen utilbørlig adferd. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7, 12 og 14 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2000-9-K](#).

[LB-1996-639](#)
[RG 1997 s. 576](#)

Borgarting lagmannsrett, 1996. Saken gjaldt krav om erstatning for advarsler og et avskjedsvarsel gitt til en arbeidstaker. Spørsmål om advarslene var rettsstridig ærekrenkelse. Retten fant at advarslene ikke utgjorde overtredelse av det objektive gjerningsinnholdet i straffeloven (1902) §§ 246 eller 247 og da heller ikke erstatningsgrunnlag etter skadeserstatningsloven § 3-6. Var heller ikke grunnlag for å hevde at arbeidstaker var utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med arbeidsmiljøloven (1977) § 12. Norges Blindforbund, privat sektor. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-1996-646-K](#).

[LA-1991-876](#)
[RG 1993 s.](#)
[1225](#)

Agder lagmannsrett, 1992. Saken gjaldt krav om erstatning etter at arbeidstaker sa opp sin stilling fordi arbeidsmiljøet ga han fysiske og psykiske helseskader. Spørsmål om arbeidstaker ble mobbet av overordnet ble besvart benektende, selv om enkelte hendelser var kritikkverdige. Spørsmål om ledelsen var erstatningsansvarlige på grunnlag av culpa ved at de ikke hadde grepet inn i arbeidsmiljøet ble også besvart benektende. Sykehus, offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 7, 12 og 14 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-1993-421-K](#).

[TNAMD-2018-](#)
[60139](#)

Namdal tingrett, 2018. Saken gjaldt krav om erstatning etter at arbeidstaker tok sitt eget liv etter å ha fått en varslingssak, som førte til suspensjon, mot seg. Spørsmål om gjengjeldelse etter varsling ble besvart benektende da det ikke var godtgjort at det forelå varsling i tråd med arbeidsmiljølovens regler. Spørsmål om arbeidsgiver hadde utsatt arbeidstaker for handlinger som medførte at hun samlet ble utsatt for en psykososial belastning i strid med arbeidsmiljøloven § 4-3 og at det dermed forelå ansvarsgrunnlag etter skadeserstatningsloven § 2-1 ble besvart benektende. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-2, 2 A-1, 2 A-2 og 4-3 og skadeserstatningsloven §§ 2-1, 3-1, 3-2 og 3-4. Dom.

[TOSFI-2015-](#)
[166605-2](#)

Øst-Finnmark tingrett, 2016. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold. Retten fant at oppsigelsen var gyldig da læreren hadde brutt taushetsplikten og lojalitetsplikten, blant annet ved å skrive en rekke avisartikler. Anførsel om at han var trakassert av arbeidsgiver og at dette

måtte ha betydning for oppsigelsen ble ikke tatt til følge. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 15-7 og 15-12, Grunnloven § 100 og EMK art. 10. Dom.

[THADE-2005-71484](#)

Hadeland og Land tingrett, 2006. Saken gjaldt krav om erstatning etter påstand om trakassering, og krav på overtidsbetaling. Spørsmål om det forelå ansvarsgrunnlag, her om arbeidsgiver hadde behandlet arbeidstaker på en klanderverdig måte og om de burde ha forstått hennes opplevelse av å bli krenket. Etter en gjennomgang av de påberopte hendelsene fant retten at det verken forelå ansvar etter skadeserstatningsloven § 2-1 eller culpa. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 1, 7 og 12 og skadeserstatningsloven §§ 2-1 og 3-2. Dom.

[TBERG-2004-16929](#)

Bergen tingrett, 2005. Saken gjaldt krav om erstatning for trakassering som hadde medført skade av helsemessig art og æreskrenkelser. En professor mente seg mobbet og trakassert og viste til en rekke forhold for å begrunne dette. Spørsmål om det forelå erstatningsansvar for et institutt på universitetet som arbeidsgiver. Spørsmål om dekan eller instituttleder hadde opptrådt på en måte som ga grunnlag for erstatningsansvar. Spørsmål om en kollega hadde utsatt professoren for æreskrenkelser. Professoren tapte saken fullt ut. Offentlig sektor. Skadeserstatningsloven §§ 2-1, 3-5 og 3-6 og arbeidsmiljøloven (1977) § 12. Dom.

[TOSLO-2003-10094](#)

Oslo tingrett, 2004. Saken gjaldt krav om erstatning for personskade som følge av trakassering på arbeidsplassen. Spørsmål om kollegaer og/eller ledelsen på arbeidsplassen hadde utvist en atferd overfor arbeidstaker som kunne karakteriseres som trakassering eller annen utilbørlig atferd og at denne atferden i tilfelle var utøvet forsettlig eller uaktsomt. Det forelå ikke ansvarsgrunnlag. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dom.

[TOSLO-2002-6028](#)

Oslo tingrett, 2003. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse/avskjed. Anførsel om at arbeidstaker var blitt mobbet til å signere på oppsigelse. Retten fant at det verken forelå et uforsvarlig arbeidsmiljø eller mobbing av arbeidstaker. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12, 13, 14, 48, 57, 61, 61B og 66. Dissens 2:1 om saksomkostninger. Dom.

[TOSLO-2001-2713](#)

Oslo tingrett, 2002. Saken gjaldt krav om erstatning for skade i arbeidsforhold. Spørsmål om arbeidstaker, som var hovedverneombud, var blitt utsatt for trakassering. Retten fant at ledelsens opptreden var klart uheldig og kunne oppfattes som trakassering, men at dette ikke var erstatningsbetingende. Luftfartstilsynet, offentlig sektor.

Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 1, 7 og 12 og skadeserstatningsloven § 2-1.
Dom.

3.10.2.3 Saker hvor arbeidstaker hadde trakassert andre

[LA-2008-8128](#) Agder lagmannsrett, 2004. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed og krav om erstatning og oppreisning. Arbeidstaker var avskjediget etter å ha trakassert en kollega hun feilaktig trodde hadde et forhold til samboeren hennes. Retten fant at vilkårene for avskjed ikke hadde vært tilstede, men var gyldig som oppsigelse. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 60 og 66. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2005-405-U](#).

[RG 2001 s. 99](#) Gulating lagmannsrett, 2000. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold. Oppsigelsen var begrunnet i den ansattes forhold til andre på plattformen og prioritering av arbeidsoppgaver. Flertallet fant at flere av arbeidstakers ytringer bar preg av å være diskriminerende. Det var blant annet nedsettende bemerkninger angående folkeslag, utseende og egenskaper. Anførsel om at arbeidsmiljøet på boreriggen var «røft» førte ikke frem. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12 og 60. Dissens 6:1. Dom.

[LB-2010-142629](#) Borgarting lagmannsrett, 2011. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av arbeidsforhold og krav om erstatning og oppreisning. Det hadde utviklet seg et svært dårlig arbeidsforhold mellom leder av organisasjonen og arbeidstaker, arbeidstaker sendte blant annet en e-post til alle ansatte med en rekke anklager. Anførsel fra arbeidstaker om at han var utsatt for sjikane, mobbing og trakassering. Anførsel fra arbeidsgiver om at arbeidstaker utøvet trakassering og utilbørlig adferd overfor kontorsjef og tillitsvalgt. Retten fant at uttalelser fra arbeidstaker var utilbørlige og det forelå saklig grunn for oppsigelse. Ideell organisasjon, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 og 15-7. Dissens 3:2. Dom

[TOSLO-2018-78174](#) Oslo tingrett, 2019. Saken gjaldt gyldigheten av vedtak om avskjed av en professor. Spørsmål om professoren gjentatte ganger, tross skriftlig advarsel, hadde krenket sine tjenesteplikter. Han hadde i en rekke tilfeller vært overstadig beruset, kommet med rasistiske og sexistiske kommentarer, skrevet ufine innlegg i sosiale medier m.m. Retten uttalte blant annet at hans adferd hadde vært trakasserende, ubehagelig og egnet til å krenke og skape ubehag for kollegaer og overordnede.

Universitet/høyskole, offentlig sektor. Statsansatteloven § 26 og arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3. Dom.

[TOSLO-2015-19912](#)

Oslo tingrett, 2015. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og krav om erstatning. Arbeidstaker hadde i flere tilfeller opptrådt truende og vært involvert i en slåsskamp hvor han tok tak i en kniv. Retten fant at oppsigelsen var i tråd med arbeidsgivers plikt etter arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd om å sørge for et godt arbeidsmiljø. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og 15-7. Dissens 2:1. Dom.

[TOSLO-2002-7690](#)

Oslo tingrett, 2003. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed i arbeidsforhold. Arbeidstaker ble avskjediget etter å ha møtt beruset på et lederseminar og på grunn av samarbeidsproblemer gjennom mange år. Flertallet fant at vilkårene for avskjed ikke var tilstede, men ble opprettholdt som oppsigelse. Retten la avgjørende vekt på samarbeidsproblemene, herunder at arbeidstaker hadde trakassert flere kollegaer. Riksteateret, offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 12, 58, 60, 61 og 66. Dissens 2:1. Dom.

3.10.2.4 Saker hvor arbeidstaker ikke hadde trakassert andre

[LG-1999-607](#)

Gulating lagmannsrett, 2000. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed i arbeidsforhold. Spørsmål om arbeidstaker hadde seksuelt trakassert og mobbet kvinnelige ansatte. Retten bemerket at det var uheldig at få av kvinnene arbeidstaker var anklaget for å ha trakassert var ført som vitner. Arbeidstaker hadde blant annet uttrykt ønske om å ha sex med en kvinnelig kollega. Flertallet fant at det ikke var bevist at arbeidstaker hadde mobbet eller trakassert kvinnene. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) § 1, 7, 12 og 66. Dissens 4:1. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2000-390](#).

3.10.2.5 Avgjort på annet grunnlag

[LE-2018-31176](#)

Eidsivating lagmannsrett, 2018. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed i arbeidsforhold. Spørsmål om arbeidstaker hadde begått grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsforholdet, herunder om arbeidstaker hadde mobbet og trakassert kollegaer. Flertallet fant vilkårene for avskjed ikke var tilstede, men den kunne opprettholdes som en gyldig oppsigelse. Tok ikke stilling til om det forelå rettsstridig trakassering. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 15-14. Dissens 3:2. Dom.

- [LB-2015-152275](#) Borgarting lagmannsrett, 2016. Saken gjaldt krav om erstatning etter oppsigelse i arbeidsforhold. Retten fant at permitteringen av arbeidstaker var en skjult oppsigelse og gikk derfor ikke inn på anførsler om at arbeidstaker var utsatt for trakassering. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 og 15-12 og skadeserstatningsloven § 2-1. Dissens 4:1. Dom.
- [LG-2015-166706](#) Gulating lagmannsrett, 2016. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed i arbeidsforhold. Hovedverneombud hadde ytret seg om asylsøkere på Facebook og lagt ut ting som kunne oppfattes som islam-kritisk. Dette skapte uroligheter og førte til at arbeidstaker publiserte kommentarer på Facebook som hovedverneombudet opplevde som trakassering. Bedriften ila han en advarsel «for sjikanerende og trakasserende uttalelser av en kollega i bedriften». Arbeidsgiver avskjediget arbeidstaker da han anla privat straffesak mot spesialrådgiveren som hadde ilagt advarselen. Retten fant at avskjeden var gyldig og at gjentatte sjikanøse uttalelser på Facebook var i strid med etiske retningslinjer og brudd på arbeidsavtalen. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 og 15-14. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2016-1895-U](#).
- [LG-2011-17283](#) Gulating lagmannsrett, 2011. Saken gjaldt krav om oppreisningserstatning og gjeninnsettelse i stilling. Spørsmål om arbeidstaker var blitt utsatt for gjengjeldelse etter å ha varslet om tre forskjellige forhold på arbeidsplassen, herunder om han var utsatt for mobbing eller trakassering. Flertallet fant at selv om enkelte uttalelser hadde karakter av mobbing eller trakassering svarte ikke arbeidsgiver for dette. Mindretallet mente han var utsatt for mobbing og trakassering. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-4 og 4-3. Dissens 4:1. Dom.
- [LB-2010-69877](#) Borgarting lagmannsrett, 2011. Saken gjaldt gyldigheten av vedtak om avskjed av en professor. Professoren hadde i lang tid vært uenig med instituttledelsen i en rekke spørsmål og hadde sendt flere e-poster med eksempler og karakteristikker som ble oppfattet som utilbørlige, sårende, fortegnede og uriktige. Professoren følte seg trakassert av ledelsen. Retten fant at arbeidstakers unnlattelse av å komme til møter til slutt gjorde at det forelå pliktbrudd som ga grunnlag for avskjed. Det var da ikke nødvendig å ta stilling til spørsmål om avskjeden var en sanksjon mot ytringer vernet av EMK art. 10. Universitet, offentlig sektor. Tjenestemannsloven § 15, EKR art. 10, arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-1, 2-3, 4-1 og 4-3. Dom. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [Rt. 2011 s. 1011](#).

- [LH-2009-80835](#) Hålogaland lagmannsrett, 2009. Saken gjaldt krav om erstatning for uførhet som følge av trakassering i arbeidsforholdet. Retten fant at et eventuelt erstatningskrav var foreldet ettersom arbeidstaker hadde eller burde skaffet seg kunnskap om at situasjonen var varig før 14. juli 2005. Offentlig sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og foreldelsesloven § 9. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2010-119-U](#).
- [LB-2008-101845](#) Borgarting lagmannsrett, 2009. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning for påstått ugyldig avskjed. Retten tok ikke stilling til om arbeidstakers oppførsel utgjorde trakassering slik arbeidsgiver anførte, men at arbeidstaker over tid hadde utvist en oppførsel med manglende respekt, mobbing, oppfarehet og sinne. Retten fant at avskjeden var rettmessig, etter en episode hvor arbeidstaker hadde kastet en stol. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3 og 15-14. Dissens 4:1. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2009-732-U](#).
- [LA-1997-500](#) Agder lagmannsrett, 1997. Straffesak. Avdelingsleder på en institusjon ble dømt for utuktig handling overfor tre kvinnelige ansatte. Han hadde blant annet befølt dem utenpå og under klærne. Flertallet fant at handlingene også ble rammet av arbeidsmiljøloven (1977) § 85 jf. § 12 og uttalte at handlingene utvilsomt kunne karakteriseres som trakassering. Straffeloven (1902) §§ 198 og 212. Dom.
- [TKISA-2017-124951](#) Kristiansand tingrett, 2017. Saken gjaldt oppsigelse i arbeidsforhold, krav om erstatning og fratreden under sakens gang. Spørsmål om det var saklig grunn for oppsigelse av arbeidstaker. Arbeidsgiver hadde blant annet anført at arbeidstaker hadde trakassert, forfulgt og overvåket en annen ansatt, uten å begrunne dette skriftlig. Retten vektla i erstatningsutmålingen at dette var alvorlige anklager som ikke var sannsynliggjort. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-3, 15-7, 15-11 og 15-12. Dom.
- [TOSLO-2015-104062](#) Oslo tingrett, 2016. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold. Spørsmål om det var saklig grunn for oppsigelse av en t-banesjåfør som blant annet hadde nektet å møte til møter, twittret og sende e-poster med beskyldninger mot andre kollegaer og arbeidsgiver, samt anklaget en kollega for å være ansvarlig for en dødsulykke. Avgjort på grunnlag av ordrenekt. Tingretten viste til at ingen arbeidstakere skal utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden. Lagmannsretten kom i [LB-2016-78074](#) også til at oppsigelsen var gyldig, men viste ikke til § 4-

3. Sporveiene, privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 2-4, 4-3, og 15-7, Grunnloven § 100 og EMK art. 10. Dom.

[TOSLO-2009-98604](#)

Oslo tingrett, 2010. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og krav om erstatning. Arbeidstaker anførte blant annet at han var utsatt for systematisk trakassering fra arbeidsgiver for å få han til å si opp. Retten gikk ikke inn på disse anførselene, men fant at oppsigelsen var saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3, 15-1 og 15-2. Dom.

[TOSLO-2007-51533](#)

Oslo tingrett, 2007. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse og krav om erstatning. Arbeidstaker hadde kommet med uttalelser til kollegaer om at han mente at kvinner ikke skulle bære hijab. Retten tok ikke stilling til om uttalelsene falt inn under begrepet «trakassering» i diskrimineringsloven (2005) § 5 eller «utilbørlig adferd» i arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3 og fant at oppsigelsen var usaklig og gyldig. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven § 15-12. Dom.

[TOSLO-2007-78995](#)

Oslo tingrett, 2007. Saken gjaldt rettmessigheten av advarsel og krav om erstatning. Retten fant at arbeidsgiver hadde handlet uaktsomt ved å gi skriftlig advarsel på et klart svikende faktisk grunnlag og det var da ikke nødvendig å vurdere anførsel om at flere ansatte var blitt behandlet dårlig, mobbet og ødelagt av arbeidsmiljøet. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) §§ 4-1 og 4-3. Dom.

[TOSLO-2006-176152](#)

Oslo tingrett, 2007. Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter oppsigelse i arbeidsforhold. Spørsmål om det forelå usaklig oppsigelse av arbeidstaker som var deltidssykemeldt og som hadde anført at hun mente seg trakassert på arbeidsplassen. Retten fant at oppsigelsen var usaklig og utmålte oppreisning basert på arbeidsgivers klanderverdige oppførsel. Vektla i denne vurderingen at arbeidstaker opplevde seg trakassert uten å ta stilling til eventuelt omfang av trakassering. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (2005) § 16-1 og skadeserstatningsloven §§ 2-1 og 3-5. Dom.

[TOSLO-2005-42788](#)

Oslo tingrett, 2006. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og erstatning. Arbeidstaker var fratatt arbeidsoppgaver og utsatt for en ulovlig endringsoppsigelse. Da hun ikke ville akseptere endringen ble hun fryst ut og nektet å delta på arrangementer. Retten bemerket at disse handlingene ble rammet av definisjonen på trakassering og hadde innflytelse på erstatningsutmålingen. Privat sektor. Arbeidsmiljøloven (1977) §§ 60 og 62. Dom.

4 Skole og utdanning

4.1 Funksjonsnedsettelse

Flytting av elev, ikke diskriminering

[TKISA-2014-32734](#) Kristiansand tingrett, 2014. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt midlertidig forføyning over vedtak etter opplæringsloven § 8-1 om flytting og skjerming av en elev. Blant annet spørsmål om det forhold at elevens atferd syntes å være et utslag av diagnosen Tourettes syndrom var til hinder for flytting, og om flyttingen var saklig, nødvendig og forholdsmessig etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) § 6. Vedtak om skjerming funnet ugyldig etter forvaltningsloven § 41. Offentlig sektor. Kjennelse.

5 Offentlige tjenester

5.1 Kjønn

Barnebidrag, ikke diskriminerende

[LB-2004-25754](#)
[RG 2006 s. 604](#) Borgarting lagmannsrett, 2005. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav om erstatning fra trygdeverket, herunder om to vedtak om fastsettelse av størrelsen på en fars bidragsplikt var ugyldige. Dissens 3:2 om hovedspørsmålet. En samlet rett fant at reglene om bidragsplikt verken var i strid med likestillingsloven (1978) § 3 eller EMK protokoll 7 art. 5 eller EMK art. 14, uten at det var grunn til å diskutere det nærmere. Vedtakene var heller ikke i strid med EMK art. 8. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2006-375-U](#).

Utlendingsrett, diskriminering

[TOSLO-2015-155311](#) Oslo tingrett, 2016. Indirekte diskriminering. Utlendingsnemnda hadde avslått søknad om familiegjengenforening mellom mor og barn under henvisning til at det var hjemlandets rett som skulle legges til grunn i vurdering av hvem som hadde foreldreansvaret etter utlendingsloven § 42 annet ledd, og at etter somalisk rett var det fars slekt som fikk foreldreansvaret ved fars død. Retten fant at denne tolkningen av § 42 var i strid med kvinnekonvensjonen og «ordre public»-forbeholdet, og at vedtaket derfor var ugyldig. CEDAW art. 16 nr. 1 bokstav d og f, barnekonvensjonen art. 3, EMK art. 8 og SP art. 17 og Grunnloven §§ 102, 104 annet ledd og 98.

5.2 Graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver

Sykepenger, avgjort på annet grunnlag

[LE-2014-8109](#) Eidsivating lagmannsrett, 2014. Saken gjaldt gyldigheten av en kjennelse fra Trygderetten om avslag på søknad om sykepenger. Anførsel om at Trygderetten hadde vektlagt at kvinnen var gravid og at dette var i strid med likestillingsloven (1978) § 5. Ettersom retten fant at kjennelsen var ugyldig fordi den bygget på feil faktum, var det ikke nødvendig å ta stilling til om vektleggingen av graviditet var i strid med likestillingsloven. Folketrygdloven § 8-3 jf. § 8-30. Dom.

Fødsels- og adopsjonspenger, avgjort på annet grunnlag

[LA-2008-70679](#) Agder lagmannsrett, 2008. Saken gjaldt rettstilstanden etter folketrygdloven kapittel 14 i perioden 01.01.07-27.06.08, hvoretter det var strengere opptjeningskrav for adopsjonspenger enn for fødselspenger for adoptivmor. Spørsmål om fra hvilket tidspunkt hver forelder måtte ha opptjent rett til adopsjonspenger – da de fikk omsorgen for barnet, eller da de gikk ut i permisjon. Retten fant at prinsippene om likestilling mellom kjønnene etter likestillingsloven (1978) § 3 og kvinnekonvensjonen var relevante tolkningsfaktorer når det var tvil om hvordan reglene skulle forstås, og la til grunn at opptjeningstidspunktet var da foreldrene gikk ut i permisjon. Dom.

5.3 Funksjonsnedsettelse

Stønad, avgjort på annet grunnlag

[LB-2017-124141](#) Borgarting lagmannsrett, 2019. Saken gjaldt gyldigheten av en kjennelse fra trygderetten om avslag på søknad om stønad til bil klasse 2. Søker hadde Angelman syndrom og var sterkt psykisk utviklingshemmet. Mor (vergen) mente det var nødvendig med bil klasse 2 for å transportere datteren. Spørsmål om hun hadde «sterkt begrenset gangfunksjon» på tidspunktet for vedtaket ble besvart benektende og nødvendighetsvilkåret i folketrygdloven § 10-6 jf. § 10-7 og bilforskriften § 2 var da ikke oppfylt. Subsidiær anførsel om at vilkåret om sterkt begrenset gangfunksjon i forskriften § 2 var i strid med likestillings- og diskrimineringsloven (2017) §§ 6, 7, 8 og 9, Grunnloven § 98 og internasjonale konvensjoner førte ikke frem. Retten pekte på at det var diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) § 5 som gjaldt på tidspunktet for vedtaket, men fant det ikke nødvendig å drøfte spørsmålet nærmere. Dom.

Tilrettelegging i retten, diskriminering

[TOSLO-2013-168898](#) Oslo tingrett, 2013. Direkte diskriminering. Spørsmål om en person med nedsatt syn var «personlig egnet» etter domstolsloven § 70 til å fungere som meddommer eller om vedkommende måtte slettes fra meddommerutvalget, herunder om egnethetskravet i § 70 måtte tolkes til å gjelde i enhver sak. Utelukkelse fra vervet fordi vedkommende ikke kunne gjøre tjeneste i kompliserte økonomiske straffesaker var ikke nødvendig for å oppnå en forsvarlig, rettferdig og tillitsvekkende rettergang og derfor heller ikke

forholdsmessig etter diskriminering- og tilgjengelighetsloven (2013) § 6. Beslutning.

Tilrettelegging i retten, ikke diskriminering

[LB-2015-52915](#) Borgarting lagmannsrett, 2015. Direkte diskriminering. Saken gjaldt anke over tingrettens beslutning om å ikke innvilge skrivetolk under rettsmøte for en person med sterkt nedsatt hørsel, men heller tilby lydforsterker. Lagmannsretten fant at de ikke kunne overprøve tingrettens vurdering av hvilken metode for å avhjelpe den hørselshemmede som var best. Retten bemerket at den ikke kunne se at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven var tilsidesatt av tingretten ettersom det var sørget for tilrettelegging. Tvisteloven § 29-3. Kjennelse. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2015-1370-U](#).

[LB-2014-51994](#) Borgarting lagmannsrett, 2014. Direkte diskriminering. Spørsmål om en person som var blind var «personlig egnet» til å tjenestegjøre som meddommer etter domstolsloven § 70 eller om vedkommende måtte slettes fra meddommerutvalget, herunder om forskjellsbehandlingen av vedkommende hadde et saklig formål, her hensynet til en forsvarlig, rettferdig og tillitsvekkende rettergang, om den var nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) §§ 5 og 6. Kjennelse. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2014-1118-U](#).

[LB-2014-51928](#) Borgarting lagmannsrett, 2014. Direkte diskriminering. Spørsmål om en person med sterk hørselshemning var «personlig egnet» til å tjenestegjøre som meddommer etter domstolsloven § 70 eller om vedkommende måtte slettes fra meddommerutvalget, herunder om forskjellsbehandlingen av vedkommende hadde et saklig formål, her hensynet til en forsvarlig, rettferdig og tillitsvekkende rettergang, om den var nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) §§ 5 og 6. Kjennelse. Anke til Høyesterett nektet fremmet i [HR-2014-1130-U](#).

[LF-2017-186958](#) Frostating lagmannsrett, 2017. Direkte diskriminering. Spørsmål om en person under vergemål som var diagnostisert som lettere psykisk utviklingshemmet var «personlig» egnet til å tjenestegjøre som meddommer etter domstolsloven § 70 eller om vedkommende måtte slettes fra meddommerutvalget, herunder om saken han hadde vært meddommer i hadde vært lovlig besatt. Spørsmål om utelukkelse av

vedkommende som meddommer var lovlig forskjellsbehandling og om det var mulig å avhjelpe egnetheten ved tilrettelegging. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) §§ 5 og 6. Beslutning.

5.4 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Helsetilbud, diskriminering

Ikke publisert Oslo tingrett, 2018. Anket til Lagmannsretten. Indirekte diskriminering. Saksnr. 17- Saken gjaldt krav om erstatning etter at en kvinne med diagnosen 146470 TVI- transseksualisme ikke fikk endret juridisk kjønn i folkeregisteret før etter OTIR/04 01.06.16, samt krav om fastsetting av at dette var i strid med Grunnloven og EMK og var diskriminerende. Retten fant at vilkåret om å ha måttet gjennomgå kjønnsbekreftende behandling og irreversibel sterilisering for å få endret juridisk kjønn verken var i strid med Grunnloven §§ 96, 102, 113, eller EMK art. 2. Derimot forelå det brudd på diskrimineringsloven om seksuell orientering (2013) § 5 da hun var blitt stilt dårligere enn andre.

Helsetilbud, ikke diskriminering

Ikke publisert Oslo tingrett, 2018. Indirekte diskriminering. Saken gjaldt krav om menerstatning og oppreisning etter et irreversibelt steriliseringsinngrep av en mann med diagnosen transseksualisme, samt krav om fastsettelse av at inngrepet brøt med EMK art. 3 og art. 8 og var indirekte diskriminerende etter likestillingsloven (1978). Retten fant at krav om menerstatning måtte avvises, at krav om sterilisering for å endre juridisk kjønn ikke var i strid med EMK slik rettstilstanden var på tidspunktet for operasjonen og at det ikke forelå indirekte forskjellsbehandling. Dom.

6 Varer og tjenester

6.1 Kjønn

Forsikring, avgjort på annet grunnlag

[LB-2003-15296](#) Borgarting lagmannsrett, 2005. Saken gjaldt erstatningskrav mot forsikringselskap for skader en kvinne var påført i en trafikkulykke. Retten fant at kvinnen hadde krav på erstatning, herunder for tap av fremtidig inntekt. I vurderingen av fremtidig inntekt bemerket retten at den ikke kunne ta hensyn til permisjoner i forbindelse med fødsler i erstatningsutmålingen. Skadeserstatningsloven §§ 3-1 og 3-2 og likestillingsloven (1978) § 3. Dom.

6.2 Etnisitet

Kundeforhold, ikke diskriminering

[TBERG-2016-206673](#) Bergen tingrett, 2017. Direkte diskriminering. Spørsmål om en person hadde krav på erstatning fra et teleselskap, herunder om de hadde utlevert personopplysninger i strid med personopplysningsloven. Spørsmål om selskapets oppsigelse av kundens abonnement var gyldig, herunder om den var urimelig etter avtaleloven § 36 eller diskriminerende etter diskrimineringsloven om etnisitet § 5. Privat sektor. Dom.

7 Boligmarkedet

7.1 Etnisitet

Utleie av forretningslokale, avgjort på annet grunnlag

[LE-1992-1384](#) Eidsivating lagmannsrett, 1993. Spørsmål om utleier av et forretningslokale kunne nekte fremleie. Retten fant det sannsynliggjort at utleier «ikke ønsket forretningen overtatt av «mørkhudede»», likevel kunne fremleie nektes da han ikke kunne tape sin «frie nektelsesrett». Straffeloven (1902) § 135. Dom.

7.2 Nedsatt funksjonsevne

Leie av kommunal bolig, avgjort på annet grunnlag

[LE-2018-145654](#) Eidsivating lagmannsrett, 2019. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av husleiekontrakter. Som et ledd i kommunens omstrukturering av helse- og omsorgstjenester ble tre leietakere med funksjonshemning sagt opp fra bofellesskapet de leide bolig i og tilbudt bolig i et annet bofellesskap. Anførsel om at beboerne ble stilt dårligere på grunn av kommunens handlinger, ved at de ikke hadde et reelt valg med hensyn til å takke ja eller nei til erstatningsbolig. Retten fant at oppsigelsene ikke var knyttet til funksjonshemmingene og at det derfor ikke forelå forskjellsbehandling eller diskriminering. Avgjort ut ifra en vurdering av at oppsigelsene var saklig og ikke urimelige etter husleieloven § 9-8 jf. § 9-5. Dom.

8 Familielev

8.1 Kjønn

Omsorg for barn, avgjort på annet grunnlag

[LF-2002-523](#)

Frostating lagmannsrett, 2002. Saken gjaldt hvem av foreldrene som skulle ha daglig omsorg for to barn på syv og åtte år. Far anførte at tingrettens beslutning om å gi mor omsorgen var i strid med barnelovens forutsetninger og likestillingsloven (1978) § 3. Retten tok ikke opp spørsmålet om kjønn, men viste til at det var til barnas beste å bo hos mor i dette tilfellet. Barneloven § 35a jf. § 34. Dom.

9 Strafferettslig diskriminering og hatefulle ytringer

Straffbare handlinger

- [HR-2018-674-A](#) Høyesterett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytring på grunn av etnisitet. Domfelte hadde i påhør av andre kalt en person fra Somalia for «jævla neger» under en krangel på byen. Handlingen lå i det nedre sjiktet av bestemmelsens anvendelsesområde. Straffeloven (1902) § 135a. Dom.
- [Rt. 2012 s. 536](#) Høyesterett, 2012. Dørvakt-dommen. Diskriminerende ytringer på grunn av hudfarge/etnisk opprinnelse. Domfelte hadde i beruset tilstand fremsatt sjikanøse beskyldninger overfor en dørvakt på et utested. Formålet var å nedverdige og underkjenne vedkommende sin egnethet som dørvakt på grunn av hudfargen hans. Uttalelser som «jævla neger», «jævla svarting» og «hvorfors tillates negre å jobbe i Norge» var ikke vernet av Grunnloven § 100. Straffeloven (1902) § 135a. Dom.
- [Rt. 2007 s. 1807](#) Høyesterett, 2007. Diskriminerende og hatefulle ytringer på grunn av religion. I et intervju publisert i VG kom domfelte, som var leder av Vigrid, med uttalelser om jøder som var av kvalifisert krenkende karakter og som oppfordret eller ga tilslutning til klare integritetskrenkelser. Høyesterett opphevet frifinnelsen fra lagmannsretten. Straffeloven (1902) § 135a, Grunnloven § 100, EMK art. 10 og SP art. 19. Kjennelse. Anken over tingrettens dom ble forkastet i [LB-2008-11329](#).
- [Rt. 1997 s. 1821](#) Høyesterett i plenum, 1997. Kjuus-kjennelsen. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Domfelte hadde som leder for det politiske partiet Hvit Valgallianse distribuert et partiprogram som inneholdt krenkende uttalelser av rasistisk art, blant annet ved å forfekte sterilisering av personer som ikke var «etnisk norske». Straffeloven (1902) § 135a, Grunnloven §§ 100 og 110 c. Dissens 12:5. Kjennelse.
- [Rt. 1994 s. 768](#) Høyesterett, 1994. Hatefulle ytringer. Domfelte hadde brent et stort kors, skrevet «KKK» og «pakkis» på veggene til en butikk drevet av personer med pakistansk opprinnelse, samt knust ruter i butikken. Retten fant at skrivingen av ordene var «uttalelse eller annen from for meddelelse» og at skadeverket og sett i sammenheng med uttrykkene utgjorde en rasistisk motivert trussel. Straffeloven (1902) § 135a. Kjennelse.
- [Rt. 1984 s. 1359](#) Høyesterett, 1984. Krenkende ytringer overfor homofile. Høyesterett opphevet frifinnelsen av en pastor for uttalelser han hadde kommet med da han ledet et innlederprogram på radio. Uttalelsene ble ansett for å være

nokså grove, men hadde ikke en slik karakter at de kunne rammes av straffeloven (1902) § 135a, da de måtte sees i lys av tiltaltes og programmets tilknytning til tradisjonell kristen terminologi. En bønn om at homofile i ledende stillinger som oppfordret andre til homofili måtte fjernes fra sine stillinger, var derimot omfattet av bestemmelsen. 4:1. Kjennelse.

[Rt. 1981 s. 1305](#)

Høyesterett, 1981. Løpeseddel-dommen. Hatefulle ytringer på grunn av religion. Som hovedaksjonsleder i «Organisasjonen mot skadelig innvandring i Norge» forfattet og distribuerte domfelte tre løpesedler som inneholdt angrep på religionen Islam og negativ omtale av islamske fremmedarbeidere, samt at det ble tatt sterkt til orde mot innvandring av islamske fremmedarbeidere. Utsagnene om islamske innvandrere sett under ett og på bakgrunn av løpesedlenes innhold for øvrig utgjorde ringeakt. Straffeloven (1902) § 135a og Grunnloven § 100. Dissens 3:2 om begrunnelsen. Dom.

[Rt. 1977 s. 114](#)

Høyesterett, 1977. Hatefulle ytringer på grunn av religion. I avisintervjuer kom domfelte med ytringer om jøder som forhånet eller utsatte dem for ringakt. Det gjaldt primært uttalelser om at bruken av gasskammer under andre verdenskrig skjedde for tidlig, og at alle jøder måtte flytte til Israel eller flyttes til egne samfunn i Norge. Straffeloven (1902) § 135a og Grunnloven § 100. Kjennelse.

[LG-2019-45267](#)

Gulating lagmannsrett, 2019. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. I en tråd på Facebook hadde tiltalte skrevet «Fandens svarte avkom reis tilbake til Somalia og bli der din korrupte kakerlakk». Tiltalte trodde fornærmede hadde kalt Sylvi Listhaug for nazist. Retten fant at ytringen ble fremsatt bevisst med det formål å forhåne, fremme hat og ringakt overfor en samfunnsdebattant spesielt og somaliere generelt på grunn av deres hudfarge og etniske opprinnelse. Hun ble ikke hørt med at det var en politisk ytring. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[LH-2019-36965](#)

Hålogaland lagmannsrett, 2019. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Tiltalte hadde skrevet en kommentar på Avisa Nordland sin Facebookside hvor han blant annet skrev «Hallo dem hører heime på viddah.. Ikke her med den latterlige klovne drakten dem fær å vasa i. Kjenner du lokta av tennveske, er det en same ikke langt unna på 1,30 og lokter bål». Lagmannsretten sluttet seg til tingrettens vurdering, som etter en gjennomgang av rettsstilstanden fant at ytringene samlet sett var kvalifisert

krenkende, innebar en grov nedvurdering av samer, var forhånende og at de måtte anses for å fremme ringeakt. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[LB-2018-78148](#) Borgarting lagmannsrett, 2019. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. Domfelte var dømt for grov kroppskrenkelse, skadeverk, hatefulle ytringer, trusler m.m. Han hadde blant annet uttalt/ropt «neger» og «pakkis» flere ganger mot en politibetjent da politiet skulle avhøre han. Straffeloven (2005) § 272 jf. 271, §§ 351, 155, 185 og legemiddeloven § 31. Dom.

[LG-2018-142968](#) Gulating lagmannsrett, 2019. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av religion og etnisitet. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. På en nattklubb hadde domfelte blant annet gått opp i ansiktet på fornærmede og uttalt «jævla muslim», «jævla IS», og at «han skulle brenne Koranen og trø Koranen opp i ræva på ham». Til politiet sa han at «alle jævla muslimer lyver» og «få bort den jævla apekatten». Deretter motsatte han seg arrest, ba en kvinnelig politibetjent om å «ta [han] på utstyret» og indirekte truet politibetjentene med drap. Straffeloven (2005) §§ 185. Dom.

[LB-2018-28747](#) Borgarting lagmannsrett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Tiltalte hadde på en t-banetur slått fornærmede med hjulet på sykkel sin, spyttet på han og blant annet sagt «my problem, your coulture nigger. Fucking svart bullshit. Never put feet on the seat. You norwegian. You are bitch. African bitch with norwegian documents» m.m. Straffeloven (2005) §§ 185, 266 og 271. Dom.

[LH-2017-154434](#) Hålogaland lagmannsrett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av nedsatt funksjonsevne. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. Vedkommende var dømt for en rekke forhold, blant annet for å ha uttalt «hei di forbanna mongofetta» eller liknende til moren til et barn med Downs syndrom og autisme, og for å ha sett på sønnen og uttalt «sånne som han har ikke livets rett» eller liknende. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[LA-2017-83709](#) Agder lagmannsrett, 2017. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. Domfelte hadde, inne på en kebabrestaurant, i nærvær av «et titalls personer» grovt uaktsomt gjentatte ganger uttalt «jævla neger», «jævla nigger» eller liknende. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

- [LB-2017-39052](#) Borgarting lagmannsrett, 2017. Hatefulle ytringer på bakgrunn av etnisitet. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. En mann var domfelt for hatefull ytring og fredskrenkelse ved at han overfor en gravid kvinne av afrikansk opprinnelse, i nærvær av flere barn, kommentert magen hennes og blant annet spurt om det var «en ape inni der» og «hvor mange aper har du i magen», samt uttalt at «det er folk som deg som skaper rasister og mordere». Retten fant at selv om ytringene utvilsomt var sterkt krenkende lå de i nedre sjikt av hva straffeloven (2005) § 185 omfattet. Dom.
- [LF-2017-146001](#) Frostating lagmannsrett, 2017. Hatefull ytring på grunn av religion. Lagmannsretten behandlet kun straffutmålingen. Domfelte skrev i kommentarfeltet under et blogginnlegg i en avis at «... måtte en klok person med våpen se sitt snitt til snarest mulig å avlive B med et hodeskudd fordi dette avskummet på ingen måte fortjener å leve. Han er en islamist med alt hva det innebærer». Dissens 2:1 om det skulle ilegges ubetinget straff. Flertallet fant at spredningspotensialet og grovheten av ytringen tilsa ubetinget straff. Straffeloven (2005) § 185. Dom. Anke tillat fremmet for Høyesterett i [HR-2018-801-U](#) og trukket i [HR-2018-1179-F](#).
- [LG-2016-164427](#) Gulating lagmannsrett, 2017. Diskriminering på grunn av religion. En frisør ble dømt for å ha nektet en muslimsk kvinne som bar hijab frisørtjenester på grunn av religion. Retten fant at hijab er et religiøst symbol, uansett annen symbolverdi. Straffeloven (2005) § 186. Dissens 6:1. Dom. Anke nektet fremmet for Høyesterett i [HR-2017-534-U](#).
- [LB-2015-193147](#) Borgarting lagmannsrett, 2017. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. En mann ble dømt for blant annet å ha kommet med rasistiske uttalelser og trusler overfor en 10 år gammel gutt under en togreise. Han uttalte blant annet at «alle gookbarn skal dø» og «fucking gookbarn» og kom med liknende uttalelser overfor barnets mor. Retten la til grunn at ordet «gook» benyttes som en nedsettende betegnelse på mennesker av asiatisk opprinnelse. Straffeloven (1902) §§ 135a og 227. Dom.
- [LB-2009-184931](#) Borgarting lagmannsrett, 2010. Hatefulle ytringer på grunn av hudfarge eller etnisitet. Domfelte hadde hevet armen i «nazi hilsen» og uttalte «heil Hitler», «jævla pakkis», «utlendinger» eller liknende da fornærmede, som var av utenlandsk opprinnelse, gikk forbi. Han også dømt for vold etter å ha slått fornærmede, men dette ble ikke funnet å ha vært rasistisk motivert, ettersom situasjonen hadde utartet seg til en slåsskamp. Straffeloven (1902) §§ 135a og 229. Dom. Anke over saksbehandlingen og rettens

sammensetning tillatt fremmet, så forkastet av Høyesterett i [Rt. 2010 s. 1018](#).

[RG 1996 s. 579](#) Agder lagmannsrett, 1995. Tre person ble dømt for forsøk på grovt skadeverk etter å ha forsøkt å tenne på en kirke og for overtredelse av § 135a etter å ha hengt opp et trekors og ark med gotisk skrift på kirkedøren, lagt ut blomster og tent lys, samt tegnet et pentagram på kirkedøren. Lagmannsretten behandlet straffutmålingen. Straffeloven (1902) § 135a og § 291 jf. § 292. Dom og kjennelse.

[RG 1996 s. 273](#) Gulating lagmannsrett, 1995. En person var dømt for blant annet å ha tatt seg inn på en leirskole for kristne ungdommer og utført hærverk og skrevet nedsettende og truende ord på veggen. Lagmannsretten fant at tingrettens anvendelse av straffeloven (1902) § 135a var korrekt da meningen med budskapet var at det skulle bringes videre og virke truende. Dom.

[TINTR-2018-128950](#) Inntrøndelag tingrett, 2019. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet og religion. Tiltalte skrev på Facebook-siden til en politiker: «Måtte du råtne i helvette din dritkjerring», «Hun er og blir muslimsk. Vil hun rette våpen mot sine muslimske brødre eller skyte på oss om vi kommer i konflikt med folket hennes. Før driten i giljotinen, æ drar gledelig i snoren så øksen faller». Retten fant at uttalelsene utelukkende var hatfremmende og et hån fremsatt på grunn av en annens religion. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TOSLO-2018-145612](#) Oslo tingrett, 2019. Diskriminerende og hatefulle ytringer på grunn av religion. Da tiltalte var på sykehuset for å bestille en legetime sa han til fornærmede, som var på jobb som helsesekretær, «du er farlig for Norge, dra hjem, jeg er redd for deg», «jeg hater hijaben som du har», «fordi du er islam, du er terrorist, du ødelegger Norge. Jeg må ta deg, ellers tar du landet mitt», «du skal ikke bo i Norge, sånne som deg er feil at bor i Norge», og «jeg hater flagrende ulltepper», eller lignende. I tillegg kom han med trusler og prøvde å dra av henne hijaben. Retten fant det ikke tvilsomt at uttalelsene fremmet hat og ringakt og falt under straffebudet. Straffeloven (2005) §§ 185, 266, 263 og 271. Dom.

[TOSLO-2018-47481](#) Oslo tingrett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytringer. En person ble dømt for blant annet grovt tyveri, vold mot offentlig tjenestemann, kroppskrenkelse og oppbevaring av narkotika. Tiltalte hadde også kalt en vokter for «jævla pakkis», «jævla utlending», «svartskalle» og uttalt «jævla utlending, dra tilbake dit du kom ifra». Retten fant at ytringene var å anse som skjellsordlignende og sjikanøse utfall rettet mot vokterens etnisitet og viste til at nedvurderinger som bygger på hudfarge og etnisitet

retter seg mot menneskeverdet. Straffeloven (2005) §§ 155, 156, 185, 231, 266, 271, 321, 322. Dom.

[TNETE-2018-72407](#)

Nedre Telemark tingrett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytringer. En person ble dømt for å ha kommet med en rekke hatefulle ytringer i ulike medier på internett. Ytringene innebar en nedvurdering av menneskeverdet til en gruppe mennesker, her muslimer og personer med opprinnelse fra land hvor religionen er utbredt. Han hadde blant annet benyttet ord som «rotter», «sotrør», «steppebavianer», samt «fordømrane svineri denne satans islam kulten». Straffeloven (2005) § 185.

[TFOLL-2018-769](#)

Follo tingrett, 2018. Hatefulle ytringer. En person ble dømt for å ha kommet med en rekke hatefulle ytringer på sosiale medier. Ytringene var rettet mot muslimer, pakistanere og homofile som gruppe. Retten fant at ytringene, som også omhandlet ønske om å drepe, var svært konkrete, alvorlige og rammet menneskeverdet til hele menneskegrupper. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TOSLO-2018-88689](#)

Oslo tingrett, 2018. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. En person var tiltalt for hatefulle ytringer, hensynsløs adferd, tyveri og oppbevaring av narkotika. Da fornærmede stoppet tiltalte fordi han mistenkte at hun hadde stjålet varer i butikken uttalte tiltalte: «jævla utlending», «svarting», «dritt», «svin», «gris du skal få se bare vent deg du, det du gjør mot meg er ikke riktig», «der du kommer fra, der behandler de damer slik. Du bør skamme deg. Skaff deg et liv.» og «hva gjør du i landet mitt din jævel», eller lignende. Retten fant at i hvert fall utsagnene «jævla utlending» og «svarting» innebar en grov nedvurdering av en gruppes menneskeverd som var kvalifisert krenkende. Straffeloven (2005) §§ 185, 323 og 232. Dom.

[TBERG-2017-1175](#)

Bergen tingrett, 2017. Hatefulle ytringer på grunn av hudfarge. En person ble blant annet dømt for vold og hatefulle ytringer. Etter å ha slått en person bevistløs filmet tiltalte fornærmede mens han blant annet kalte han «neger». Videoen ble vist til andre og delt på Snapchat. Ble vurdert som «ringeakt» som følge av hudfarge eller etnisk opprinnelse. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TDRAM-2017-38558](#)

Drammen tingrett, 2017. Hatefulle ytringer. En person ble dømt for å ha kommet med hatefulle og sjikanerende uttalelser på sosiale medier. Kommentaren knyttet seg til et innlegg om hendelsene i Köln nyttårsaften 2015 og oppfordret blant annet til gruppevoldtekt av en skribent og

tvangssterilisering av «dissa jøvlande kriminelle søpple folka». Tilståelsesdom. Straffeloven (2005) §§ 185 og 266. Dom.

[TOSLO-2016-195705](#)

Oslo tingrett, 2017. Hatefulle ytringer på grunn av hudfarge og etnisitet. To personer ble dømt for å ha kommet med hatefulle ytringer rettet mot to vektere som ble tilkalt til en ordensforstyrrelse. Uttalelser som «jævla utlendinger», «jævla svartinger», «kom dere tilbake til hjemlandet deres, vi trenger dere ikke» med videre innebar en grov nedvurdering av en menneskegruppe basert på deres hudfarge og etnisitet og var derfor diskriminerende. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TBRON-2016-125647](#)

Brønnøy tingrett, 2016. Hatefulle ytringer på grunn av religion. En person ble dømt for å ha kommet med hatefulle ytringer på sosiale medier. I en kommentar til et Facebook-innlegg om at politiker Hadia Tajik ønsket republikk i Norge uttalte tiltalte at han «vil ha henne skutt. Skuddpremie på 50 kr utbetales om jeg får tilsendt griseørene hennes. Skal koke muslimsuppe på dem». Ytringen fremmet hat overfor Tajik som muslim og muslimer som gruppe. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TOSLO-2016-109127](#)

Oslo tingrett, 2016. Hatefulle ytringer på grunn av religion. En person ble dømt for vold og for å ha kommet med hatefulle ytringer mot en kvinne med hijab. En kvinne slo og kalte en kvinne med hijab for «jævla IS-kriger», «dritt-muslim» og kom med andre forhånende kommentarer. Dissens 2:1 om det var utøvet vold. Straffeloven (2005) §§ 185 og 271. Dom.

[TJARE-2016-72797](#)

Jæren tingrett, 2016. Hatefulle ytringer på grunn av religion. En person ble dømt for ulovlig oppbevaring av skytevåpen og for å ha kommet med hatefulle ytringer på sosiale medier. I en kommentar til avisartikkel på Facebook kom tiltalte med ytringer blant annet om at norske politikere ikke tok vare på landet og «kanskje bare å starte jakten på landssvikere og islamisknottene – få det ryddet vekk fra jordens overflate, på en måte». Ytringene som gjaldt politikere og norsk lov lå innenfor ytringsfrihetens tillatte grenser, mens ytringene mot muslimer innebar en grov nedvurdering av menneskeverdet til muslimer som gruppe og var dermed straffbare. Straffeloven (2005) § 185. Dom. Anke nektet fremmet for Gulating lagmannsrett og Høyesterett i [HR-2016-1999-U](#).

[TOSLO-2016-51378](#)

Oslo tingrett, 2016. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. En person ble dømt for besittelse av narkotika og for å ha kommet med hatefulle ytringer på sosiale medier. I en kommentar på en persons åpne Facebookside omtalte tiltalte personen blant annet som «frekke motbydelige halvape»

og «jævla nigger». Uttalelsene var en grov nedvurdering og hån av andres menneskeverd. Straffeloven (2005) § 185. Dom.

[TOSLO-2015-10833](#)

Oslo tingrett, 2015. Diskriminerende og hatefulle ytringer på grunn av religion. En person ble dømt for fredskrenkelse og for å ha kommet med hatefulle ytringer i en butikk. Flertallet fant at han hadde spyttet på en kvinne som bar hijab og uttalt «Jeg hater alle muslimer». Mindretallet fant det bevist at han i tillegg uttalte at «Alle muslimer bør slaktes». Uttalelsene var av utelukkende sjikanerende karakter og fremsatt med det formål å uttrykke hat og forhånelse ovenfor kvinne som var muslim og muslimer som gruppe. Straffeloven (1902) § 135a. Dissens 2:1 om bevissspørsmålet. Dom.

[TFOLL-2013-118371](#)

Follo tingrett, 2014. Diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av seksuell orientering. 11 personer ble blant annet dømt for diskriminerende eller hatefulle ytringer og trussel om og forsøk på legemsfornærmelse. De hadde lokket mann til et sted hvor «dogging» (seksuell omgang med fremmede på offentlig sted) var vanlig og løpt mot han med tildekkede ansikter mens de skjøt med softgun og rope «jævla homo» og «jævla soper». Det var uten betydning at formålet var å skremme «doggere» ettersom de visste at ytringene innebar trussel mot og forhåning av en homofil person. Straffeloven (1902) §§ 135a, 227 og 228. Dom.

[TSAFO-2009-132208](#)

Sandefjord tingrett, 2010. Hatefulle ytringer på grunn av etnisitet. Tre personer ble dømt for legemsfornærmelse under særdeles skjerpede omstendigheter etter å ha utøvd uprovosert vold mot en person på et venterom på NAV. En av de tiltalte ble også dømt for hatefulle ytringer etter å ha ytret «du er en ape – ikke et menneske», «reis herifra, du lukter» mv. Retten fant at ytringene innebar en grov nedvurdering av en gruppes menneskeverd. Straffeloven (1902) §§ 135a og 228 jf. § 232. Dom.

[TAHER-2002-136](#)

Asker og Bærum tingrett, 2002. Hatefulle ytringer på grunn av religion og etnisitet. Redaktør av et medlemsblad for organisasjonen Vigrid ble blant annet dømt for ytringer på en nettside og i organisasjonens medlemsblad. Ytringene inneholdt synspunkter som fremstilte jøder og personer med mørk hud som mindreverdige, voldtektsforbrytere, utøvere av nekrofilii, pedofili eller sodomi. Retten fant at ytringene forhånte og var uttrykk for ringakt, men også hadde karakter av hat og forfølgelse. Straffeloven (1902) § 135a, EMK art. 9 og 10 og SP art. 18 og 19. Dom. Endelig dom i [LB-2004-11602](#).

Ikke straffbare handlinger

- [Rt. 2002 s. 1618](#) Høyesterett i plenum, 2002. Boot Boys-dommen. Lederen for den nynazistiske gruppen Boot Boys ble frifunnet for ytringer fremsatt under en demonstrasjon. Ytringene om jøder og innvandrere var sterkt nedsettende, krenkende og usanne, men ikke så kvalifisert krenkende at straffeloven (1902) § 135a kom til anvendelse. Grunnloven § 100, RDK art. 4, EMK art. 10, SP art. 19. Dissens 11:6. Dom.
- [Rt. 1999 s. 1192](#) Høyesterett, 1999. Diskriminering på grunn av etnisitet. Tiltalte ble frifunnet da forholdet hun var tiltalt for ikke ble rammet av straffeloven (1902) § 349a. Hun hadde formidlet utleieboliger hvor enkelte utleiere som benyttet hennes tjeneste avviste personer av utenlandsk opprinnelse som leietakere, men hun hadde ikke selv avvist noen. Grunnloven §§ 96 og 110 c, RDK art. 2 og 5. Kjennelse.
- [Rt. 1978 s. 1072](#) Høyesterett, 1978. Leserbreve-dommen. Innsender av et leserbrev og redaktøren i avisen det var trykket i ble frifunnet i Høyesterett. Selv om innholdet var egnet til å fremkalle eller styrke fordommer eller negative holdninger, særlig til pakistanske fremmedarbeidere, kunne ikke virkningene antas å være så sterke eller oppstå hos så mange at grensen for det straffbare var overtrådt. Straffeloven (1902) § 135a og Grunnloven § 100. Dissens 4:1. Dom.
- [LB-2019-3868](#) Borgarting lagmannsrett, 2019. En person var tiltalt for å ha fremsatt diskriminerende eller hatefulle ytringer etter å ha hengt opp lapper med sjikanerende innhold utenfor inngangsdøren til et homofilt par. Det var blant annet tegninger av hakekors og sto blant annet «Når det III riket gjenoppstår skall dere gasses med jødene som sist», «Sodomi medfører evig pinsler i helvetes ild «god» tur... og alle vonde ønsker». Retten frifant tiltalte da ytringene ikke var fremsatt «i andres nærvær». Tiltalte var dømt for hensynsløs adferd i tingretten. Straffeloven (2005) § 185. Dom.
- [LB-2016-201197](#) Borgarting lagmannsrett, 2017. En person var tiltalt for en rekke voldshandlinger, ordensforstyrrelser og trusler. For tingretten var han også tiltalt for å fremsatt en diskriminerende eller hatefull ytring ved å kalle en drosjesjåfør «jævla svarting». Han ble frikjent for dette punktet og var ikke påanket til lagmannsretten. Straffeloven (2005) § 185. Dom.
- [LB-2014-49903-2, LB-2014-174730](#) Borgarting lagmannsrett, 2015. En person, som tidligere var leder av gruppen Profetens Ummah, var tiltalt for oppfordring til terrorhandling, motarbeiding av rettsvesenet, hatefulle ytringer m.m. Han hadde blant annet kommentert på en tråd på Facebook at en kvinne burde bli steinet.

Trådet handlet om at en muslimsk kvinne som hadde stått frem som lesbisk var blitt utsatt for vold på åpen gate. Flertallet fant at ytringen var i strid med straffeloven (1902) § 135a, mens mindretallet mente ytringen var vernet av religionsfriheten. Ettersom dissensen var 4:3 ble tiltalte frifunnet på dette punktet. Grunnloven § 100, EMK art. 10 og straffeprosessloven § 35. Dom.

[TISOG-2000-161](#)

Indre Sogn heradsrett, 2001. To personer var tiltalt for gjentatte tilfeller av rasisme, vold, trusler og sjikane mv. av en person med utenlandsk opprinnelse. De ble domfelt for flere av forholdene, men ble frifunnet for overtredelse av straffeloven (1902) § 135a da utsagnene ikke ble ansett «spredt blant allmenheten» eller at de hadde hatt forsett om å spre rasisme. Dom. Anke nektet fremmet for lagmannsretten i [LG-2001-1608](#).

Sivilrettslige krav og private straffesaker – medhold

[RG 1984 s. 990](#)

Oslo namsrett, 1984. VG begjærte midlertidig forføyning om at et jakkemerke med påskriften «VG-rasismen øker mest» ble forbudt å selge, gi bort, utgitt eller spredt. Retten tok begjæringen til følge blant annet fordi merket fremsto som en ærekrenkende beskyldning mot VG etter straffeloven (1902) §§ 246 og 247 jf. § 135a. Tvangsfullbyrdelsesloven § 262. Kjennelse.

Sivilrettslige krav og private straffesaker – ikke medhold

[Rt. 1982 s. 1729](#)

Høyesterett, 1982. Domfelte i sak [Rt. 1977 s. 114](#) ble avskjediget fra stillingen som lektor etter uttalelser han var kommet med på skolen og i offentligheten. Han ga blant annet uttrykk for at «den germanske rase er andre raser overlegen» overfor elever. Retten fant at oppsigelsen på grunn av skikkethet til stillingen var gyldig. Lov om realskoler og gymnas § 24. Dom.

[LG-2018-41075-2](#)

Gulating lagmannsrett, 2019. Domfelte i sak [LG-2016-164427](#) krevde oppreisning fra en revygruppe etter at hun i et revynummer ble omtalt som «nazi-frisør». Tingretten fant at fremsettelsen av ytringen var «berettiget etter en avveining av de hensyn som begrunner ytringsfrihet». Lagmannsretten opprettholdt frifinnelsen. Skadeserstatningsloven § 3-6a, EMK art. 8 og art. 10. Dom.

[TKISA-2014-158854](#)

Kristiansand tingrett, 2015. Lederen for organisasjonen Stopp islamiseringen av Norge (Sian) krevde oppreisning for uttalelser en imam hadde kommet med i et avisintervju. Imamen hadde uttalt at «Han bygger

hele sin virksomhet på rasisme, hat, propaganda og mye løgn». Retten fant at han hadde grunnlag for uttalelsen og at den verken var utilbørlig eller fremsatt uten aktverdig grunn. Straffeloven (1902) § 135a og § 247 jf. skadeserstatningsloven § 3-6. Dom.

[TOSLO-2008-73828](#)

Oslo tingrett, 2008. Organisasjonen NorgesPatriotene og lederen deres begjærte midlertidig forføyning om å få fjernet filmen «Vigrid: Det siste oppgjøret» fra YouTube. Retten tok ikke begjæringen til følge og uttalte blant annet at beskyldninger om rasisme ikke i seg selv innebærer beskyldninger om brudd på straffeloven (1902) § 135a. Straffeloven (1902) §§ 246, 247 og tvisteloven § 34-1. Kjennelse.

[RG 1999 s. 207](#)

Oslo byrett, 1998. Pressetalsmann for organisasjonen Folkebevegelsen mot innvandring (FMI) krevde mortifikasjon og oppreisning for ærekrenkelser etter at AUF, som et ledd i en kampanje mot rasisme, hadde sendt ut ferdig adresserte postkort som medlemmene videresendte blant annet til FMI. Det sto blant annet «din jævla nazist» og «Ditt jævla forbannede nazisvin». Retten fant at «FMI selv har benyttet en så grov språkbruk mot sine motparter at grensen for hva de selv må tåle før det må anses som straffbare ærekrenkelser, blir forskjøvet». Straffeloven (1902) §§ 135a, 246 og 247 og skadeserstatningsloven § 3-6. Dom.

Avgjort på annet grunnlag/prosessuelle spørsmål

[Rt. 2004 S. 331](#)

Høyesterett, 2004. Spørsmål om personer som drev en campingplass der det foregikk utstrakt prostitusjonsvirksomhet kunne straffes for å ha «fremmet andres ervervsmessige utukt». Uttalelse om at å avvise kvinner fra overnattingssteder bare på grunn av deres etniske opprinnelse kunne være diskriminerende og utløse straffeansvar etter straffeloven (1902) § 349a. Vilkåret etter § 206 var likevel oppfylt. Dom.

[Rt. 1989 s. 1336](#)

Høyesterett, 1989. En person var tiltalt for to tilfeller av fredsforstyrrelse etter straffeloven (1902) § 390a. Byretten endret det subsumsjonen for det ene tilfellet til straffeloven (1902) § 135a da de fant at tiltalte hadde uttalt «jævla indere, kom dere bort fra X» eller liknende. Høyesterett fant at dette var en saksbehandlingsfeil i det retten hadde dømt tiltalte for et forhold som rettslig sett hadde en annen karakter enn det tiltalen gjaldt, og opphevet dommen på det punktet. Dom.

[LB-2014-49903-1](#)

Borgarting lagmannsrett, 2014. Spørsmål om påtalekompetansen for brudd på straffeloven § 135a lå hos Riksadvokaten alene, herunder om ytringer på nett var «forbrytelser ved trykt skrift». Retten fant at

statsadvokaten hadde påtalekompetanse. Dom. Anke ikke tillatt fremmet for Høyesterett i [HR-2014-1911-U](#).

10 Prosessuelle avgjørelser

10.1 Høyesterett

- [HR-2014-955-U](#) Nedsatt funksjonsevne Høyesteretts ankeutvalg, 2014. ADHD Norge hadde reist ugyldighetssøksmål mot staten /Likestillings- og diskrimineringsnemnda basert på deres vedtak i [LDN-2011-25](#) om at Forsvarets sesjonsordning ikke var i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) § 4, når det gjaldt personer med ADHD. Ankeutvalget fant at nemnda ikke hadde kompetanse til å fatte vedtak i saker hvor et departement var part, kun uttalelser. Da uttalelser ikke var omfattet av prøvningsadgangen i diskrimineringsombudsloven § 12 ble saken å avvise fra domstolene. Kjennelse.
- [HR-2015-2400-U](#) Nedsatt funksjonsevne Høyesteretts ankeutvalg, 2015. En person hadde reist ugyldighetssøksmål mot staten v/Likestillings- og diskrimineringsnemnda basert på deres vedtak i [LDN-2014-9](#) om at arbeidsgiver ikke hadde handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008) § 4, jf. § 12 overfor arbeidstaker. Ankeutvalget fant at et vedtak for nemnda som konkluderte med at det ikke forelå brudd på diskrimineringslovgivningen ikke kunne bringes inn for domstolene etter diskrimineringsombudsloven § 12, da et slikt vedtak ikke hadde rettsvirkninger. Det måtte heller reises søksmål om arbeidsgiver med påstand om diskriminering. Saken ble avvist fra domstolene. Kjennelse.
- [HR-1990-124-K](#) Kjønn Høyesteretts kjæremålsutvalg, 1990. Spørsmål om en kvinne hadde rettslig interesse i å få prøvd om hun var utsatt for diskriminering da hun ikke ble ansatt i et vikariat. Retten fant at det hadde hun ikke da hun ikke ønsket å bli tilsatt i stilling og stillingen var opphørt og erstattet med fast ansettelse. Tvistemålsloven § 54. Kjennelse.

| | | |
|---|------------|---|
| Rt. 1988 s. 766 | Graviditet | Høyesteretts kjøremålsutvalg, 1988. Arbeidstaker aksepterte tilbud om er fire måneders vikariat og opplyste samtidig om at hun skulle ut i fødselspermisjon etter en måned. Arbeidsgiver sa henne da opp. Retten fant at saken ikke kunne behandles etter arbeidsmiljøloven, men måtte behandles etter vanlige avtalemessige prinsipper og oppretthold da avvisningen av å behandle saken på grunnlag av arbeidsmiljøloven. Kjennelse. |
| HR-2015-912-U Rt. 2015 s. 460 | Alder | Høyesteretts ankeutvalg, 2015. Likestillings- og diskrimineringsombudet hadde fastslått at en bedrifts aldergrense på 67 år var i strid med arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1. Bedriften hadde gått til sak med påstand om at kvinnen som hadde måttet gå av ved 67 år ikke hadde rett til å gjeninntre i sin stilling. Ankeutvalget avviste søksmålet ettersom kvinnen ikke ønsket gjeninntreden og bedriften hadde da ikke et reelt behov for dom for sin påstand. Tvisteloven § 1-3 annet ledd. Kjennelse. |
| HR-2010-1398-F Rt. 2010 s. 944 | Alder | Høyesterett, 2010. Forberedende dommer valgte å stanse sak om hvorvidt en aldergrense på 60 år for en flyger var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering, i påvente av avgjørelse av en sak i EF-domstolen som tok opp liknende spørsmål. Uttalelser om arbeidsmiljøloven (2005) §§ 13-1 og 13-2 og forholdet til rådsdirektiv 2000/78/EF. Kjennelse. |

10.2 Lagmannsretten

| | | |
|------------------------------|------|---|
| LF-2019-3071 | Verv | Frostating lagmannsrett, 2019. Spørsmål om det forelå brudd på kvalifikasjonsprinsippet og/eller diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven (2005) § 13-1 ved to ansettelsesprosesser, her om arbeidsgiver hadde vektlagt arbeidstakers verv som tillitsvalgt negativt. Retten fant at arbeidstaker ikke hadde et klart behov for rettslig avklaring og avviste saken. Tvisteloven § 1-3. Kjennelse. |
|------------------------------|------|---|

- [LB-2015-14646](#) Alder Borgarting lagmannsrett, 2015. Spørsmål om arbeidsgiver hadde rettslig interesse i fastsettelsessøksmål om arbeidstakers rett til gjeninntredelse. Fratredelse etter oppnådd bedriftsfastsatt aldersgrense. Ombudet hadde konkludert med at regelen var diskriminerende. Arbeidsgiver hadde først klaget til Nemnda, men trukket klaget og heller anlagt sak for retten. Retten fant at det ikke forelå et reelt behov for å få avgjort kravet og avviste saken. Tvisteloven § 1-3. Kjennelse.
- [LB-2006-164606](#) Utenlandske arbeidstakere Borgarting lagmannsrett, 2007. Spørsmål om samtykke til fremme av anke som gjaldt formuesverdi under 50 000 kr. Tingretten hadde funnet at kravene var saklig begrunnet, men forspilt ved passivitet. Anførsler om at dommen var diskriminerende og i strid med EØS-retten og EMK art. 6 førte ikke frem. Tvistemålsloven § 359. Kjennelse.

10.3 Tingretten

- [RG 2001 s. 1527](#) Permisjon Nedre Romerike herredsrett, 2001. Permisjon. Saken gjaldt retten til å stå i stilling under behandling av saken. Arbeidstaker var gitt avskjed mens hun var i svangerskapspermisjon. Retten la til grunn at arbeidsmiljøloven (1977) § 65 gjaldt tilsvarende ved avskjed som ved oppsigelse og at arbeidstaker dermed hadde rett til å stå i stillingen. Privat sektor. Kjennelse.

10.4 Markedsrådet

- [MR-1997-6](#) Avvisning Markedsrådet, 1997. Spørsmål om Handel og Kontors kampanje for likelønn mellom jenter og gutter var støtende og urimelig, samt om den fremstilte mannen som et seksualobjekt på en måte som var krenkende for mannens æresfølelse. Saken ble avvist da den ikke ble ansett for å være et markedsføringstiltak. Markedsføringsloven (1972) § 1.

[MR-1990-1](#)

Avvisning

Markedsrådet, 1990. Spørsmål om en plakat Likestillingsrådet hadde bruk i «Aksjon for flere kvinner på Storting 1989» hadde en mannsdiskriminerende effekt. Saken ble ikke tatt under behandling da annonsen ikke hadde tilknytning til næringsvirksomhet. Markedsføringsloven (1972) § 1. Vedtak.

Ikke tatt med:

TBERG-2016-19405-2 (Anførsler om diskriminering av midlertidig ansatte, men flertallet går ikke inn på det og mindretallet avviser at kap. 13 er relevant da vernet av midlertidige ikke er gitt for å verne lærlinger)

TOSLO-2013-144378 (spørsmål om arbeidstaker hadde krav på fast ansettelse. Løst etter grunnbemanningslæren)

TSTAV-2011-81051 (anførsel om diskriminering etter § 13-1 på annet grunnlag, her at arbeidstaker fra frikjent i Karmøy-saken – kan evt. være eksempel på faktum hvor annet diskrimineringsgrunnlag er påberopt, selv om retten ikke behandler spørsmålet)

TSAFO-2006-70994 (Avskjed på grunn av brennevinssalg. Retten behandlet ikke anførsel om brudd på § 13-1 m.m. – fremgår ikke klart på hvilket grunnlag det var påberopt, muligens som tillitsvalgt)

LG-2016-42805-2

TOSLO-2009-99355

TOSLO-2009-117509 (tilretteleggingsplikt ved langvarig sykdom, ikke nedsatt funksjonsevne)

TOSLO-2016-15486 – TOSLO-2015-34731

LB-2008-80778

TOSLO-2014-119071-1 (opphold i påvente av rettskraftig dom – asylsak)

LB-2009-201313 (kan evt. tas inn, prosedert på diskriminering i tingretten, men avgjøres ut fra andre forhold. Handlinger vektlegges som støttemoment fremfor selvstendig vurdering)

LA-2011-11296 (anførsel om kjønnsdisk. Frafalt for lagmannsretten)

LB-2018-97262 (spørsmål om gjengjeldelse etter å ha varslet om diskriminering/favorisering av norske forskere, men ikke trodd. Kan evt. tas med)

LB-2005-61697 (påstand om mobbing og trakassering i faktum, men bortforklares i anførsel, kan evt. tas med)

LB-2013-178053 (oppsigelse, tilrettelegging på arbeidsplassen, underliggende spørsmål om diskriminering)

Ikke tatt med – diskriminering + fagforening

LF-2016-167850 (feiltreff)

HR-2016-2554-P (tar opp spørsmål om diskriminering etter EØS-avtalen, kunne vært med i en kategori om «annet»?)

TFOLL-2015-185333 (feiltreff)

TMOSS-2012-198223 (tolkning av tariffavtale)

LB-2012-8687 (avskjed etter pliktbrudd, blant annet anklaget andre for rasisme)

LB-2010-60176-2 (forskjellsbehandling etter EØS)

LH-2011-164683 (saksomkostninger)

HR-2011-1648-U (beslutning om utvidelse av sak for HR, Gate Gourmet)

LB-2010-40623 (gjengjeldelse etter varsling, men ikke for noe som er beskyttet)

LA-2000-1654 (begjæring om gjenopptakelse og finner ikke opprinnelig sak)
LE-1994-1102 (gyldigheten av midlertidig ansettelse)

Ikke tatt med – alder

LB-2018-104346 (behandler ikke diskriminering)

LB-2018-64002 (tariffavtalt gavepensjon)

LG-2018-84686 (anførsel om at omlegging til normert bonus kunne være i strid med aldersdiskriminering ble ikke behandlet i lagmannsretten, bare vist til tingretten og den ligger ikke på lovdata. Tror ikke det er nødvendig å skaffe tingrettsdommen)

LB-2017-199982 (feiltreff)

TSTRO-2017-137865 (oppsigelse pga. vold mot elever, feiltreff)

LB-2017-35146 (egentlig interessant sak om ytringer på facebook fra politimann, men ikke relevant her)

LF-2016-162818 (feiltreff)

LG-2016-90926-4 (vurdert om det var usaklig oppsigelse blant annet fordi arbeidsgiver ikke hadde vurdert å si opp eldre med fullt opptjent pensjon først. HR vurderer indirekte diskriminering på grunn av nasjonalitet i HR-2017-1943-A etter EØS-avtalen – ta med?)

TFOLL-2015-185333 (feiltreff)

TDRAM-2014-182097 (feiltreff)

TOSLO-2014-183514 (saklighetsvurdering av oppsigelse)

LH-2014-161428 (feiltreff)

LE-2014-102965 (feiltreff)

TOBYF-2013-48744 (midlertidig forføyning om retten til å stå i stilling – er full vurdering av diskriminering – burde den tas med likevel?)

LH-2010-131825 (saksomkostninger)

LG-2007-124516 (anførsel om erstatning etter diskrimineringsloven frafalt for lagmannsretten)

TOSLO-2005-147612 (vag henvisning)

LB-2005-14590-1 (kjennelse om fratreden + kort anførsel om forskjellsbehandling)

TOSLO-2003-20446 (feiltreff)

LB-2001-2011 – LB-2001-2013 (kjennelse om habilitet og fratreden)

LG-1994-369 (feiltreff her, men endelig dom kunne kanskje vært tatt på trakassering: LG-1997-79-2)

RG-1992-58 (feiltreff)

Ikke tatt med - Diskriminering + menn:

LB-2016-94790 (bevisavskjæring)

HR-2018-1037-A (likebehandling av vikarer)

LG-2016-18480 (feiltreff)

LB-2011-41034 (kun en henvisning til diskriminering)

LG-2010-61725 (kun en henvisning til diskriminering)
TOBYF-2010-6447 (begjæring om midlertidig forføyning)
LE-2009-101574 (feiltreff)
LF-2006-173977 (feiltreff)
LH-2005-135937 (feiltreff)
LG-2004-92704 (feiltreff)
LF-2002-729 (feiltreff)
HR-2000-112 (feiltreff)
LF-1999-646 (feiltreff)
TOSLO-1998-7832-1 (feiltreff)
Rt. 1988 s. 959 (diskriminering av hiv-smittet person)
Rt. 1988 s. 476 (kjennelse om flytteplikt)
RG 1985 s. 856 (kunne kanskje vært med under etnisitet, men anførselene om diskriminering som retten viser til er utelatt)

Ikke tatt med (oppsigelsesvern ved graviditet):

Rt. 2009 s. 578
LH-2007-30884 (retten behandlet ikke anførsler om sykdom eller graviditet)
LE-1994-892 (at arbeidstaker var i svangerskapspermisjon blir tatt med som moment i erstatningsutmålingen, men er ikke et vurderingstema i saken)
LE-1993-1771 (kjennelse om å få fremme sak om usaklig oppsigelse på grunn av graviditet)
LE-1990-91 (rett til å stå i stilling mens saken gikk for domstolene. Retten sier at § 65 ikke har relevans for utfallet)
TBERG-2005-69640 (anførsel om overtredelse av § 65, ikke behandlet av retten)

Ikke tatt med (arbeidsmiljøloven § 13-1):

LB-2012-18977 (fast ansatt i Forsvaret, spørsmål om midlertidige disponeringer innad)
Rt. 2008 s. 1604 (tariffavgift)
LG-2014-60930 (rent prosessuelt om hva som skal tillates fremmet – fristoversittelse)

Ikke tatt med (trakassering):

LA-2014-15802 (verdighet og integritet)
LB-2017-93161 (generell henvisning til 4-3)
LB-2013-31505 (den som har fått sparken er den som er anklaget for trusler, vag henvisning til arbeidsgivers plikter etter 4-3 tredje og fjerde ledd)
LB-2012-148665 (påstand om integritet og verdighet)
LB-2010-56950 (En henvisning til trakasserende arbeidsmiljø, men ingen vurdering etter 4-3)
LB-2009-42790 (påstand om trakassering fra begge parter, men ikke egentlig knyttet til 4-3)

LB-2008-77203 (Vold og trusler)
LB-2006-80450 (handler om noe helt annet)
LF-2015-72834 (vag henvisning til 4-3)
LF-2008-141441 (vag henvisning til 4-3 første til tredje ledd)
LG-2018-31287 (ikke relevant)
LG-2017-31785 (usikker på om denne burde med et sted, spørsmål om sykdomsbegrepet var oppfylt for krav om sykepenger – sykemeldt pga forhold på arbeidsplassen)
LG-2012-104932 (saksomkostninger)
LG-2010-4667 (vag henvisning til 4-3)
LG-2007-127590 (avvisning pga. manglende forliksmekling)
LH-2017-17335 (ikke relevant)
LH-2013-89845 (verdighet og integritet)
LH-2013-82332 (påstand om trakassering som del av grunnlag for granskningsbegjæring av aksjeselskap, men behandles ikke egentlig)
LH-2007-23980 (generell henvendelse til 4-3)
TOSLO-2018-46625 (generell henvisning til 4-3)
TOVRO-2015-150043 (forvaltningsrett vs. arbeidsmiljølov, antar den knytter seg til trusler)
TOSLO-2015-106354 (generell henvisning til 4-3)
TFOLL-2015-43200 (generell henvisning + bemerkning om trakassering)
TOSLO-2015-3181 (vold)
TOSLO-2006-22296 (generell henvisning til 4-3)
TKOEI-2017-202830-2 (handler egentlig om bevisvurdering og konflikt på arbeidsplassen)
LB-2012-162891 (for vag vurdering)
LG-2009-44247 (samarbeidsproblemer)
LF-2008-27241 (vag henvisning)
LB-2006-171727 (var henvisning)
TOSLO-2005-88443 (anførsler om trakassering, men vurderes egentlig ikke på dette grunnlaget)
LB-2003-9041 (behandler ikke anførsel om trakassering)
LB-2002-3808 (konkluderer ikke over trakassering)
LB-2002-225 (vag henvisning til § 12)
LG-2002-39 (anførsler om trakassering ikke behandlet)
TOSLO-2001-9502 (kun en henvisning til mobbing)
Såpass gamle at er mer kritisk til hva som tas med, kun de som behandler spørsmål om trakassering/ikke trakassering:
LB-2001-3622 (behandles ikke som sak om trakassering)
LB-2002-1869 (fastsettelse av salær)
LB-2001-2230 (kunne kanskje vært med, men litt for vagt. Diskusjon om arbeidstaker ble utsatt for seksuell trakassering)

LH-2001-1077 (straffesak om æreskrenkelser etter en avisartikkel som påsto at saksøker hadde utsatt arbeidstaker for trakassering)
TOSLO-2001-12703 (konflikt og dårlig psykososialt arbeidsmiljø – vurderes ikke ut ifra trakassering, men kunne vært med)
LB-2001-1420 (vag henvisning)
LB-2001-991 (kunne vært med, men konkluderes ikke om handlingene var å regne som trakassering, her seksuell trakassering)
TOSLO-2001-7004 (samme faktiske forhold påberopt for trakassering og oppsigelse – behandles kun som oppsigelse)
LB-2000-2557 (arbeidstaker mente seg trakassert, men sak om oppsigelse)
LB-1999-3171 (oppsigelse, arbeidstaker mente hun var trakassert)
LG-1999-672 (vurderes ikke om arbeidstaker faktisk ble trakassert)
LB-1999-1860 (kjennelse, sak ikke avvist)
LH-1998-861 (trakassering behandles helt kort, selv om det er en interessant bemerkning om arbeidsgivers holdning til fagorganisering)
LH-1998-289 (rett til sykepenger ved fravær pga mobbing)
LB-1998-1906 (avvist av prosessuelle grunner)
HR-1998-404-K (avvist av prosessuelle grunner)
HR-1997-58-B (vurderes som mislighold av plikter overfor arbeidstakere, ikke trakassering)
LB-1996-993 (kun en henvisning til trakassering)
LG-1994-1369 (interessant i seg selv, men tar ikke stilling til trakassering)
HR-1991-706—K (kjæremål om oppnevning av sakkyndige)
HR-1991-401-K (kjæremål om oppnevning av sakkyndige)
RG-1989-1113 (kun en henvisning til mobbing)
RG-1988-231 (arbeidsmiljø, uansett anket til sak som ikke ligger ute)

Ikke tatt med saker om forskjellsbehandling av innleide arbeidstakere (f.eks. ARD-2015-87) – saker som kun går på innleie/deltidsansatte hvor det ikke er påberopt annet beskyttet grunnlag.
LB-2018-42779 – påberopt § 13-1, men avgjort etter § 14-4a/innleie vs. ansatt

Ikke tatt med (hatefulle ytringer):

Rt. 2004 s. 546
Rt. 2004 s. 66
Rt. 2012 s. 1211
Rt. 1997 s. 1758
Rt. 1990 s. 257
Rt. 1989 s. 759
Rt. 1986 s. 267

Rt. 1979 s. 1074

Rt. 2013 s. 1689

Rt. 2004 s. 1737

Rt. 1980 s. 52

Rt. 1979 s. 727

HR-2001-953

HR-1994-1830-S

RG 2007 s. 582/LA-2005-166629

LA-2002-801 – burde den likevel med? En tiltalt frifunnet for 135a i tingretten, men den ligger ikke ute.

RG 2006 s. 632

LB-1995-2297

LB-2012-68482/HR-2013-2161-U/HR-2013-920-U

LE-2006-150666

LG-2015-26859

LG-2012-119111

LE-1990-84

TOSLO-2003-19323

RG 2000 s. 828

TOSLO-2015-136005

TSUNN-2002-584

TOSLO-2001-5479

Ikke tatt med, diskrimineringsloven om etnisitet:

Rt. 2012 s. 1175

HR-2018-1529-U

LB-2015-162889

Kunne vært med:

HR-2004-381-A