



TRØNDELAG TINGRETT

DOM

Avsagt: 21.03.2022 i Trøndelag tingrett, Steinkjer

Saksnr.: 21-115106TVI-TTRO/TSTE

Dommer: Tingrettsdommer John Morten Svendgård

Meddommere: Distriktssekretær Geir Ottesen
Personalsjef Kristin Holm Sandvik

Saken gjelder: Krav om erstatning som følge av utilbørlig opptreden i arbeidsforhold m.m.

Lars Olav Iversen

Advokat Rune Lium

mot

Tine Sa

Advokat Marie Elisabeth Blix Werner

DOM

Saken gjelder

- saksøkers krav på fastsettelsesdom for at saksøker har vært utsatt for utilbørlig adferd i sitt arbeidsforhold hos saksøkte/arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 jf. § 4-1,
- saksøkers krav om oppreisningserstatning i den forbindelse jf. skadeerstatningsloven § 3-5,
- saksøkers krav om innsyn i granskingsrapport mv.,
- saksøkers krav om sletting av personopplysninger om saksøker og
- krav om dekning av advokatutgifter i anledning saksforholdet.

Sakens bakgrunn

Tine SA (heretter Tine) er et samvirkeforetak eid av norske melkeprodusenter og har ca. 30 meierianlegg i Norge, herunder Tine Meieri Verdal hvor denne saken har sitt utspring. Saksøker Lars Olav Iversen (heretter Iversen) ble ansatt ved Tine Meieri Verdal i 2002. Han har i mange år vært tillitsvalgt for Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), og har vært frikjøpt fra sin arbeidsplikt for å utføre lokale og sentrale verv i NNN. Han var hovedtillitsvalgt for NNN-klubben ved Tine Meieri Verdal på det tidspunkt som er relevant for denne saken.

Det var våren 2020 diskusjoner mellom NNN-klubben og ledelsen ved Tine Meieri Verdal om arbeidsplikt og kompensasjon for ansatte i forbindelse med arbeid på helligdager, såkalte «røde dager». Det er ikke uenighet mellom partene om at det i den forbindelse var forholdsvis tilspissede diskusjoner mellom NNN-klubben og den lokale ledelse i Verdal, særlig da knyttet til mulig beordring til arbeid på 1.mai, Kristi himmelfartsdag og Pinsen 2020.

Den 12.05.20 innga HR-leder Merethe S. Hamborg, som er HR-leder for Tines meierier i området Verdal, Selbu, Dovre og Sømna, et varsel mot Iversen begrunnet i at hun var bekymret for arbeidsmiljøet for ledergruppen ved Tine Meierier Verdal, og da særlig for meierisjef Kjell Tronhus. Varslet var fokusert på samhandlingen mellom hovedtillitsvalgte Iversen og meierisjef Tronhus.

Den 18.05.20 sendte nestleder i NNN-klubben på Verdal, Espen Sjøvold, en e-post til meierisjef Tronhus hvor temaet var påstand om trakassering av hovedtillitsvalgte Iversen. Sjøvold var ukjent med varslet mot Iversen på det tidspunkt.

Fredag den 22.05.20 ble Iversen kontaktet pr. telefon av konserndirektør for HR & HMS i Tine konsern, Lise Falkfjell, som opplyste Iversen om varslet mot ham av 12.05.20 som var mottatt. Iversen hadde da fri og befant seg på hytta sammen med sine barn.

I en e-post av 23.05.20 ble Iversen gitt ytterligere informasjon om at varslet mot ham var knyttet til uforsvarlig arbeidsmiljø for ledergruppen på Verdal, og da særlig meierisjefen.

Meierisjef Tronhus innkalte den 25.05.20 Iversen til et møte dagen etter, et møte beskrevet som en «prat over en kopp kaffe». Møte ble avholdt uten at varslet mot Iversen av 12.05.20 var tema på møtet, men den tilspissede diskusjonen om arbeidsforhold på «røde dager» og Sjøvolds e-post av 18.05.20 var tema.

Iversen fikk bistand av forbundet NNN i håndteringen av varslet mot ham. Advokat Rune Lium, Advokatene i LO Trondheim, ble involvert og bisto Iversen. I e-post av 29.05.20 til Lise Falkfjell ba Lium om innsyn i varslet mot Iversen. Tines håndtering av varslet, og dialogen med advokat Lium, ble senere foretatt av advokat Camilla Therese Lannem ved HR-avdelingen, Tine konsern.

Tine besluttet å håndtere varslet fra Hamborg ved å engasjere en ekstern gransker, og advokat Christopher Hansteen ble engasjerte for å gjennomføre granskningen. Det ble også besluttet å la forholdet beskrevet i e-posten av 18.05.20 fra nestleder Sjøvold i NNN-klubben til meierisjef Tronhus, med anførsel om ledelsens trakassering av Iversen, inngå i granskningen som et varsel etter arbeidsmiljøloven kap. 2A.

Advokat Lium ba på vegne av Iversen om innsyn i dokumentene knyttet til granskningen i e-post av 04.06.20, et krav som ikke ble etterkommet på det tidspunkt.

I brev av 05.06.20 fra advokat Hansteen ble Iversen innkalt til intervju, og det ble i brevet redegjort for Hansteens mandat.

Den 08.06.20 fikk Iversen v/advokat Lium innsyn i varslet fra Hamborg, inkl. bilag.

Iversen meddelte at han ikke ønsket å delta i granskningen, og anførte at varslet dreide seg om samarbeidsproblemer mellom tillitsvalgt og ledergruppen, og uttalte at han ønsket dette behandlet i en prosess etter Hovedavtalen. Dette ble meddelt advokat Lannem.

Medlemmene av klubbstyret i NNN-Verdal som var innkalt til intervju av advokat Hansteen takket også nei til å delta i granskningen, herunder nestleder Sjøvold.

Advokat Lium ba i e-post av 17.06.20 til advokat Lannem om innsyn i referatene fra samtalen som granskerne gjennomførte, noe som ble avslått av Tine.

Iversen ble sykmeldt i perioden 05.06 – 13.07.20, hvoretter han gikk ut i ferie. Da han kom tilbake på jobb etter ferien, ble han fristilt fra rollen som hovedtillitsvalgt for NNN Verdal en periode utover høsten, og oppgaven som hovedtillitsvalgt ble ivaretatt av nestleder Sjøvold.

Den 3.09.20 ble Iversen innkalt til møte med meierisjef Tronhus og direktør for Tine Faste Produkter Merethe Høgaas. På møtet ble Iversen informert om at arbeidsgiver etter granskningen hadde konkludert med at det ikke forelå brudd på arbeidsmiljøloven kap. 4 eller Hovedavtalen kap. 5 i forbindelse med det som det var varslet om. I e-post av samme dag fra advokat Lium til advokat Lannem ble det anmodet om skriftlig bekreftelse på granskningens konklusjon, samt innsyn i dokumenter knytte til granskningen. I e-post av 07.02.20 ble konklusjonen fra granskningen bekreftet skriftlig, mens innsyn i dokumentene for øvrig ble avvist.

Advokat Lium sendte den 27.11.20 søksmålsvarsel pva. Iversen, med krav om innsyn i granskingsrapporten mm., noe som på nytt ble avvist av Tine. Det foregikk deretter en kommunikasjon mellom advokat Lium og advokat Lannem knytte til innsynsbejæringen, uten at dette førte frem til noen enighet.

Den 18.08.21 tok advokat Lium ut stevning for Trøndelag tingrett på vegne av Iversen, hvor det ble lagt ned påstand om fastsettelsesdom for at Iversen har vært utsatt for utilbørlig adferd i sitt arbeidsforhold hos Tine i forbindelse med håndteringen av varslet mot ham jf. AML § 4-3 jf. § 4-1. Det ble fremmet krav om oppreisningserstatning etter skadeerstatningsloven § 3-5, krav om innsyn i granskingsrapporten og andre dokumenter knyttet til granskningen, krav om sletting av personopplysninger om Iversen, krav om dekning av advokatutgifter i anledning granskningen og krav om dekning av saksomkostninger i anledning søksmålet.

I tilsvar av 23.09.21 la advokat Marie Blix Werner, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), på vegne av Tine ned påstand om at Tine frifinnes og tilkjennes saksomkostninger. Det ble holdt planmøte i saken den 04.10.21. Saksøkte ble gitt en ukes frist for å ta stilling til anmodning fra saksøker om innsyn i dokumenter. Begge parter var innstilt på å gjennomføre rettsmekling i saken. Hovedforhandling ble berammet til 25.–27.01.22. Rettsmekling ble senere avholdt 23.11.21 med fortsettelse 6.12.21, uten at det kom til noen enighet mellom partene.

Hovedforhandling ble avholdt 25. – 27.01.22 hvor partene møtte sammen med sine prosessfullmektiger og avga partsforklaring. På vegne av Tine møtte advokat Camilla Therese Lannem. Det ble avhørt 8 vitner og foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

Saksøkerens påstandsgrunnlag

Utilbørlig opptreden i strid med aml. § 4-3 jf. § 4-1.

Lars Olav Iversen anfører at Tine SA i forbindelse med sin behandling av varsel sendt av Merethe Hamborg 12. mai 2020, utsatt han for utilbørlig opptreden i strid med aml § 4-3 jf § 4-1. Han ble som følge av den utilbørlige opptreden påført skade, og krever oppreisningserstatning etter skl. § 3-5. Iversen anfører at Tine SA er ansvarlig etter

organansvaret. Det var grovt uaktsomt av Tine SA og ikke ha rutiner som ivaretok den det ble varslet mot på en bedre og forsvarlig måte.

Lars Olav Iversen opplevde at varslingssaken samlet sett ble håndtert på en måte som skapte unødvendig utrygghet og psykisk belastning, og at arbeidsgiver ikke ivaretok hans krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1 og § 4-3.

Det er særlig fire forhold som Iversen mener Tina SA burde ha håndtert annerledes, og hvor handlingene må anses som grovt uaktsomme:

1. Lars Olav ble kontaktet på telefon av Lise Falkfjell konserndirektør HR & HMS fredag 22. mai. Hun informerte om at hun hadde mottatt ett varsel på Lars Olav om at han forsuret arbeidsmiljøet til ledergruppen, og at hun ville komme tilbake til han for å avtale en samtale over helgen. Informasjonen ble meddelt muntlig over telefon på en dag Iversen hadde fri og hadde alene omsorgsansvar for sine barn.

Det er kritikkverdig at Tine SA ikke hadde rutiner som ivaretok den det var varslet mot ved informasjon om at det var mottatt et varsel. Tine SA burde ha overlevert varslet på arbeidsplassen, og forsikret seg om at Iversen også fikk mulighet til å ha med seg en tillitsperson.

Det er også kritikkverdig at Iversen ikke fikk innsyn i selve varselet samtidig som han fikk informasjon om at det var varslet. Iversen ble også kalt inn til samtale med granskerne før han fikk innsyn. Han fikk innsyn i varselet først mandag 8. juni, dvs. 17 dager etter at han ble informert.

Tine SA sin begrunnelse for å ikke gi innsyn i varselet samtidig som Iversen ble informert om at det var inngitt et varsel, fremstår som konstruert, og uten saklig begrunnelse. Tine burde i alle tilfelle ikke gitt Iversen informasjon om varselet uten at de samtidig hadde klarert at de kunne gi varselet til Iversen i sin helhet. Måten informasjonen om varselet ble gitt på innebar en utilbørlig opptreden, jf. aml. § 4-3, og påførte Iversen unødvendig psykisk belastning.

2. Tine SA besluttet å gjennomføre en ekstern granskning uten i forkant å involvere tillitsvalgte eller den som var varslet på.

Tine SA valgte å engasjere ekstern gransker uten at Iversen, tillitsvalgte eller verneombud var involvert i prosessen. Arbeidsgiver har en plikt til å følge opp den som varsler på en eller annen måte. Arbeidsgiver bør likevel før man treffer beslutning om prosessen innhente innspill fra alle involverte om hvordan prosessen bør gjennomføres. Iversen opplevde at hans kolleger ble kontaktet av den eksterne granskeren og invitert til samtaler uten at han hadde kunnskap om dette. Manglende involvering og manglende åpenhet om prosessen skapte en utrygghet.

Varslet i denne saken gjaldt både brudd på aml. og hovedavtalen. Hovedavtalen har egne regler for hvordan påståtte brudd på hovedavtalen skal følges opp. Bruk av ekstern

gransker for å avgjøre om en tillitsvalgt har brutt hovedavtalen er i strid med hovedavtalens tvisteløsning. Manglende involvering av tillitsvalgte og Iversen førte derfor til at granskerens mandat ble for vidt ved at brudd på hovedavtalen også ble inkludert.

Tine valgte også å behandle e-post fra klubbstyret til meierisjef som et varsel uten at dette ble var avklart med klubbstyret.

3. Camilla Therese Lannem skrev i e-post sendt til advokat Lium 19. juni at «[d]ette er da en risiko som din klient har valgt å ta». Uttalelsen fra Lannem var knyttet til at Iversen hadde valgt å ikke uttale seg til den eksterne granskeren.

Ytringen fra Lannem om at dette er en risiko som Iversen har valgt å ta ble av Iversen oppfattet som en trussel om arbeidsrettslige sanksjoner.

4. Tine SA avslutter saken med at Iversen får formidlet «at det ikke er konstatert noe brudd på arbeidsmiljøloven kap. 4 eller Hovedavtalen kap. 5. Videre viste Tine til at «selv om det ikke er brudd, så er det er avdekket utfordringer knyttet til samarbeidet og det som fremstår som ubalanse i forhandlingsstyrken mellom partene lokalt». Tine SA nekter å gi Iversen innsyn i rapporten og de øvrige dokumentene.

Iversen anfører at måten konklusjonen ble formidlet på i seg selv var en utilbørlig opptreden fra Tine. Iversen burde ha fått en innkalling med informasjon om hva møtet skulle handle om, og han burde fått hatt med seg en tillitsvalgt. Møtet burde også ha blitt avbrutt når Iversen gir uttrykk for at han ikke er bekvem. Iversen anfører videre at konklusjonen om «ubalanse i forhandlingsstyrken mellom partene lokalt» skapte ny usikkerhet for han om konklusjonen faktisk var en ren frifinnelse av han. Han har heller aldri fått innsyn i hva Tine legger i at det er ubalanse, eller hva som skaper ubalansen. Tine SA har selv valgt å foreta en granskning av Iversen. Iversen har selv ikke hatt noe ønske om at det skulle gjennomføres en slik ekstern granskning. Iversen har et særlig behov og ønske om innsyn i de opplysninger arbeidsgiver har hentet inn om han. Det er en belastning å vite at arbeidsgiver har gjennomført en lukket prosess som har endt med en granskningsrapport som man selv ikke får innsyn i.

Lars Olav Iversen anfører at Tine SA i sine handlinger, både enkeltvis og samlet, har medført at Iversen har blitt utsatt for utilbørlig opptreden, jf. aml. § 4-3 tredje ledd. Manglende rutiner som ivaretok den det ble varslet mot, og de konkrete handlingene var grovt uaktsomme, og påførte Iversen skade som utløser oppreisningserstatning etter skl. § 3-5 og organansvaret.

Kostnader til rettshjelp i forbindelse med granskingen.

Iversen anfører at det var nødvendig for han å ha advokatbistand under granskningsprosessen. Når arbeidsgiver velger å engasjere advokat for å utføre gransking, må arbeidstaker ha rett på tilsvarende betalt rettshjelp for å sikre en balansert prosess hvor arbeidstakers rettssikkerhet er ivaretatt. Det er behov for bistand for å ikke inkriminere seg selv og vurdere om plikten til å forklare seg som saksøkte anførte.

Arbeidsgiver rettslige forpliktelse til å betale for rimelig og nødvendig advokatbistand til de arbeidstakere som er gjenstand for granskingen følger av arbeidsgivers forpliktelser etter aml. § 2 A-3 og aml. § 4-3, arbeidsgivers ulovfestede omsorgsforpliktelse og retningslinjene for private granskere pkt. 6.2.

Det er påført utgifter på kr 74 250 kr. frem til saksanlegg som kreves dekt.

Innsyn i dokumenter utarbeidet i varslingsaken

Lars Olav Iversen krever å få innsyn i dokumenter Tine SA utarbeidet i varslingsaken mot han som inneholder personopplysninger om han, jf personvernforordningen artikkel 14 og 15.

Når det gjelder unntaket i personopplysningsloven § 16 første ledd bokstav d), vises det til Rt. 2014 s. 773 hvor det forelå dissens knyttet til hva som omfattes av advokatvirksomhet og taushetsplikten.

Rett til innsyn følger av kravene til forsvarlig saksbehandling. Det vises i den forbindelse til Einarson mfl. Faktaundersøkelse; Metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker-2016, retningslinjer for private granskeere pkt. 6.3 og pkt. 7.

Innsyn må gå foran informantens behov for å være anonym jf. Personvernemndas vedtak PVN-2015-7.

Informasjon om andre som ikke inkluderer informasjon om Iversen vil likevel kunne tas bort.

Det anføres at Tines bruk av konklusjonen i rapporten også må anses som et samtykke til opphevelse av taushetsplikten jf. Skoghøy: Tvisteløsning 3.utg. s. 784.

Ubegrunnede konklusjoner skaper utrygghet, og sterke reelle hensyn taler for innsyn. Rapporten er lik en dom og innsyn er et krav om fair trial.

Etter endring under hovedforhandlingen, begrenses kravet om innsyn til følgende:

- Referat fra granskernes samtaler med vitner.
- Alle skriftlige vurderinger fra granskerne som omhandler varslingsaken.

Krav om sletting av alle dokumenter utarbeidet i varslingsaken

Lars Olav Iversen krever at alle dokumenter som er lagret i varslingsaken blir slettet straks han har fått innsyn i alle dokumentene, jf. personvernforordningen § 17 nr. 1 bokstav a.

Hvis dokumentene ikke er oppbevart av Tine SA, men hos advokat Christopher Hansteen, anføres det at Tine SA er forpliktet til å instruere advokat Hansteen til å slette dokumentene.

Saksøkerens påstand:

1. Lars Olav Iversen har vært utsatt for utilbørlig atferd i sitt arbeidsforhold i Tine SA i strid med arbeidsmiljøloven § 4-3, jf § 4-1.
2. Tine SA dømmes til innen to uker å betale oppreisningserstatning fastsatte etter rettens skjønn, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
3. Tina SA dømmes til innen to uker å betale påførte advokatutgifter forut for saksanlegg med kr 74 250 med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
4. Tine SA er innen to uker forpliktet å gi Lars Olav Iversen innsyn i følgende dokumenter:
 - Referat fra granskernes samtaler med vitner.
 - Alle skriftlige vurderinger fra granskerne som omhandler varslingsaken.
5. Tine SA er forpliktet til å slette alle dokumenter utarbeidet i anledning av varslingsaken som inneholder personopplysninger om Lars Olav Iversen.
6. Tine SA dømmes til å betale Lars Olav Iversens sakskostnader.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Utilbørlighet i strid med aml.§ 4-3 jf. §4-1

-Innledning:

Saksøkers anførsler om utilbørlig opptreden og grov uaktsomhet kan ikke føre frem. Tine anfører at det som har vært en belastning for Iversen i denne saken, er at det kom et varsel på ham som gjaldt bekymring for arbeidsmiljøet ved Tine Meieriet Verdal.

Det anføres at Tines håndtering av varslingsaken var forsvarlig og at Iversen følgelig ikke har blitt utsatt for utilbørlig opptreden. Videre bestrides det at vilkårene for oppreisningserstatning er oppfylt, ettersom Tine ikke har opptrådt grovt uaktsomt og det ikke er årsakssammenheng mellom den anførte skaden og de anførte erstatningsbetingende handlingene.

Iversen har ikke blitt utsatt for utilbørlig opptreden i sitt arbeidsforhold.

Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt ved varsling jf. AML § 2A-3, plikt til å utarbeide retningslinjer § 2A-6, jf. Fougner mfl. Arbeidsmiljøloven, Lovkommentar til § 2A-3 og Prop. 74L (2018-19) Endring i arbeidsmiljøloven pkt. 10.4.

Behandlingen av varsel ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, det vises til Høyesteretts avgjørelse inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) og Rt. 2001 s. 418 (Kårstø).

Når det gjelder rettstilstanden knyttet til AML § 4-3 jf. § 4-1, vises det for øvrig til LG-2020-1844.

Det anføres at opptreden må være av en viss alvorlighetsgrad før den kan anses som «utilbørlig» i henhold til § 4-3 tredje ledd. At arbeidsgivers opptreden eventuelt ikke har vært «perfekt» eller best mulig i alle henseender, vil ikke være nok til å konstatere utilbørlig opptreden. Det vises til Rt-2004-1844 (Nera) som underbygger et slikt syn. Vurdering bygger på en objektiv norm, saklig uenighet er ikke utilbørlig opptreden, arbeidsgivers hensikt er relevant.

-Informasjon om varselet:

Det bestrides at måten Iversen ble informert om varselet innebar en utilbørlig opptreden etter aml. § 4-3. Iversen ble informert på telefon av Lise Falkfjell. Tine vurderte at Iversen burde få informasjon om varselet så raskt som mulig, i tråd med selskapets interne retningslinjer for varsling. Tine kan ikke kritiseres for at Iversen ikke fikk innsyn i varselet samtidig som han ble informert om varselet. Arbeidsgiver må ha noe tid på å områ seg i en slik sak, der det fortløpende skal gjøres en rekke vurderinger som blant annet skal balansere varslers og omvarsledes ulike interesser. Iversen fikk innsyn i varselet med bilag 8. juni 2020. Dette var i god tid til at han fullt ut kunne ivareta sine interesser i saken.

-Beslutning om undersøkelse:

Videre bestrides det at det var utilbørlig av Tine å treffe beslutning om å gjennomføre en ekstern undersøkelse uten at Iversen eller tillitsvalgt ble involvert i beslutningen. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å beslutte hvordan varslers skal håndteres. Tine hadde plikt til å følge opp varselet raskt, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-3 første ledd. Det kan ikke være utilbørlig at arbeidsgiver ikke lar den omvarslede selv være med å bestemme hvordan varselet skal følges opp.

E-posten fra Espen Sjøvold av 18. mai 2020 ble også håndtert som et varsel, og tatt med i undersøkelsen som skulle gjennomføres. E-posten gjaldt påstått trakassering av Iversen, og er etter sitt innhold et varsel. Tine kan ikke se at det er grunnlag for å kritisere selskapet for å ha håndtert e-posten som et varsel. Begge varslene kom i samme tidsrom og gjaldt hver sin side av samme sak. Ut fra hensynet til en forsvarlig, upartisk og balansert gjennomgang, vurderte Tine at det var nødvendig at begge varslene ble inkludert i undersøkelsen. For øvrig er det vanskelig å se hvordan dette kan være utilbørlig opptreden overfor Iversen. Han var verken varsler eller omvarslede i dette varselet.

At Tine alternativt kunne ha valgt andre måter å håndtere varslene på, kan ikke anses for utilbørlig. Tine har truffet sine beslutninger ut fra forsvarlige vurderinger, og dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett. Tine har hele veien vært åpen for å gjennomføre en prosess knyttet til samarbeid. Dialogen om dette har imidlertid kommet i bakgrunnen av Iversens søksmål.

-Advokat Lannems e-post av 19. juni 2020:

Det bestrides at den setningen saksøker har trukket frem, kan oppfattes som en trussel om arbeidsrettslige sanksjoner. Setningen må leses i sammenheng med resten av e-posten. E-posten ble sendt til Iversens advokat. E-posten kan ikke anses som utilbørlig.

-Informasjon om undersøkelsens konklusjon:

Det bestrides at måten Iversen ble informert om konklusjonen i rapporten var utilbørlig. Måten konklusjonen ble formidlet var forsvarlig, og må ses i sammenheng med konklusjonens innhold, som var at det ikke var konstatert brudd på hovedavtalen kap. 5, arbeidsmiljøloven kap. 4 eller Tines etiske retningslinjer.

-Oppsummering:

Tine anfører at selskapets oppfølging av varselet var saklig og forsvarlig. Selv om retten skulle vurdere at enkelte ting ved varslingsaken kunne vært håndtert annerledes, kan ikke det være tilstrekkelig til å konstatere brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, jf. § 4-1. Tine har truffet sine beslutninger ut fra en saklig og forsvarlig utøvelse av styringsretten. Det anføres at de forholdene som saksøker har påpekt, både enkeltvis og samlet, uansett ligger under terskelen for det som kan anses som utilbørlig opptreden, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd.

Det er ikke grunnlag for oppreisningserstatning

For at handlinger skal kunne anses som grovt uaktsomme kreves et markert avvik fra det forsvarlige. Handlingene må være sterkt klanderverdige, jf. blant annet Rt-1989-1318, Rt-2004-499 og LG-2017-39271. Vedkommende må være vesentlig mer å klandre enn ved alminnelig uaktsomhet.

Tine anfører at de handlingene som Iversen har vist til ikke kan karakteriseres som grovt uaktsomme, verken enkeltvis eller samlet. Det dreier seg kort oppsummert om 1) Tines beslutning om å gjennomføre en undersøkelse av varslene, 2) måten Iversen ble informert om varselet, 3) én setning i en lengre e-post og 4) formidling av at resultatet av undersøkelsen var at det ikke forelå brudd på arbeidsmiljøloven eller hovedavtalen. Det anføres at dette er fullt ut forsvarlige handlinger og at det i alle tilfeller ligger langt under terskelen for grov uaktsomhet. Tine kan ikke se noen grunn til å anse disse fire forholdene som sterkt klanderverdige.

Tine anfører videre at det ikke foreligger årsakssammenheng mellom den anførte skaden og de anførte erstatningsbetingende handlingene. Iversen har anført at han som følge av varslingsaken fikk en psykisk reaksjon i form av søvnevansker, stressreaksjon med hodepine, manglende hukommelse og irritabilitet. I den fremlagte journalutskriften for Iversen fremgår det imidlertid at det er selve varslingsaken som er belastende, ikke Tines håndtering av denne. Å få et varsel mot seg kan naturlig nok være belastende, men ikke noe som arbeidstakere er vernet mot og ikke noe arbeidsgiver kan holdes erstatningsansvarlig for.

Vilkårene for erstatningsansvar er ikke oppfylt, og det er følgelig ikke grunnlag for å kreve oppreisningserstatning fra Tine.

Iversens krav om innsyn i alle dokumenter utarbeidet i varslingsaken

Saksøker har krevd innsyn i alle dokumenter som er utarbeidet i varslingsaken som inneholder personopplysninger om ham, jf. personvernforordningen artikkel 15. Bestemmelsen gir hjemmel for innsyn i *personopplysninger*, ikke i dokumentene som sådan. Det foreligger derfor i alle tilfeller ikke hjemmel for å få dom på innsyn i dokumentene, slik saksøker har lagt ned påstand om.

Når det gjelder de resterende krav om innsyn i dokumenter som er opprettholdt etter at noe er frafalt av saksøker under hovedforhandlingen, anføres følgende:

-Referat fra advokatenes samtaler med vitner:

Iversen har ikke hjemmel for å kreve innsyn i disse dokumentene. Dokumentene finnes kun hos Advokatfirmaet Hjort, som er selvstendig behandlingsansvarlig etter

personvernforordningen. Tine har ikke dokumentene og kravet er derfor rettet mot feil rettssubjekt. Hjort har i innkalling til intervju informert om følgende (stevningen bilag 9):

«Referatet fra samtalen og lydbåndopptaket anses som Hjorts interne dokumenter, og vil ikke bli oversendt oppdragsgiver. Referatet vil heller ikke inntas i eller vedlegges rapporten. Vi vil imidlertid kunne henvise i rapporten til opplysninger som er fremkommet gjennom samtalen, hvis ikke annet avtales særskilt.»

Personvernforordningen gir ikke rettslig grunnlag for å pålegge Tine å instruere Hjort til å utlevere dokumentene.

For øvrig anføres det at referatene er omfattet at advokaters taushetsplikt jf. straffeloven § 211, og videre at referatene kan unntas fra innsyn i medhold av personvernforordningen art. 15 nr 4 og personopplysningsloven § 16 første ledd bokstav d) g f).

Innsyn kan ikke gis uten at det vil være i strid med andre personers rett til vern av personopplysninger.

Det vises for øvrig til

- Prop.214L(2020-21) Advokatloven s. 143,
- Regler for god advokatskikk med kommentar pkt. 2.3 1),
- Advokatforeningens retningslinjer for private granskinger pk.t. 6.3 if.,
- Fortalen til personvernforordningen avsnitt 4,
- Alminnelige oppdragsvilkår advokatfirma Hjort m/personvernerklæring
- Personvernemndas vedtak PVN 2016-15 og 2016-15-2

-Alle skriftlige vurderinger fra advokatene som omhandler varslingsaken

Det anføres at Tine ikke har plikt til å gi innsyn i rapporten.

Slike vurderinger ligger i kjernen av advokatoppdraget og omfattes av bevisforbudet i tvisteloven § 22-5, og det kan ikke kreves innsyn i noe mere enn det som kan kreves fremlagt som bevis i retten. Det vises også til Rt-2014-773.

Videre vises det til personvernforordningen art. 15 nr. 4 som gir hjemmel for unntak i innsynsretten der innsyn vil ha negativ innvirkning på andres rettigheter og friheter. Det vises også til personopplysningsloven § 16 bokstav d) og f). og Prop.74L Endring i arbeidsmiljøloven (2018-19) pkt. 10.4.2.

Saksøkers nye rettslige anførsler i hovedforhandlingen om at bruk av konklusjonen i granskingsrapporten må anses som samtykke til innsyn må avskjæres etter tvisteloven § 9-16.

Saksøkers krav om sletting av alle dokumenter utarbeidet i varslingssaken

Saksøker har med henvisning til personvernforordningen artikkel 17 nr. 1 bokstav a) krevd at alle dokumenter som er lagret i varslingssaken blir slettet straks han har fått innsyn i alle dokumentene. Tine anfører at saksøker ikke har hjemmel for et slikt krav.

Bestemmelsen i artikkel 17 nr. 1 gir hjemmel for å få slettet personopplysninger om seg selv, ikke at alle dokumentene som sådan slettes.

Tine mener at det uansett fortsatt er behandlingsgrunnlag. Personopplysningene er fortsatt nødvendige for formålet de ble samlet inn for, jf. artikkel 17 nr. 1 bokstav a. Videre er fortsatt behandling av personopplysningene nå nødvendig for å «fastsette, gjøre gjeldende eller forsvare rettskrav», jf. artikkel 17 nr. 3 bokstav e.

Det foreligger ikke rettslig grunnlag for å pålegge Tine å instruere advokat Hansteen til å slette dokumentene.

Det vises for øvrig til Personvernemndas vedtak PVN-2018-15.

Saksøkers krav om dekning av advokatutgifter

Saksøker har ikke opplyst om hva det rettslige grunnlaget for et slikt krav skulle være. Kravet bestrides.

Tine har vært villig til å dekke utgifter Iversen måtte ha knyttet til deltakelse i undersøkelsen. Han valgte imidlertid å ikke delta, og dekning av utgifter har derfor ikke vært aktuelt.

Ettersom Iversen valgte å ikke delta i undersøkelsen, har advokatutgiftene i hovedsak knyttet seg til korrespondanse om at saksøker er misfornøyd med at Tine besluttet å gjennomføre en undersøkelse, og krav om innsyn. Tine er ikke enig i at dette er nødvendige advokatutgifter knyttet til undersøkelsen.

Saksøktes påstand:

1. Tine SA ved styrets leder frifinnes.
2. Tine SA ved styrets leder tilkjennes sakens kostnader.

Rettenns vurdering

I UTILBØRLIG OPPTREDEN JF. AML § 4-3 JF. § 4-1

Rettslig utgangspunkt:

Av arbeidsmiljølovens bestemmelser under kapittel 4, Krav til arbeidsmiljøet, fremgår blant annet følgende:

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*
(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Konkret i vår sak dreier spørsmålet seg om hvorvidt saksøker Iversen er utsatt for «trakassering eller annen utilbørlig opptreden» i forbindelse med informasjon om varsel rettet mot ham etter AML kap. 2A, beslutningen og gjennomføringen av ekstern gransking og måten granskings konklusjon ble formidlet til ham på.

Når det gjelder terskelen for vurderingen av hva som omfattes av begrepet trakassering og utilbørlig opptreden, uttales følgende i Høyesteretts avgjørelse inntatt i Rt. 2004 s. 1844 note 26 (Nera-dommen) knyttet til eldre arbeidsmiljølovs § 12 :

Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kapittel II, særlig § 7 og § 12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal «utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og at arbeidet «må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes». Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. Og jeg understreker at spørsmålet i vår sak er ikke om arbeidsledelsen i forhold til A har skjedd på den best tenkelige måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må sees som erstatningsmessig uaktsom.

I Gulating lagmannsretts dom av 23.09.2021 (LG-2020-176005) uttales følgende om begrepet trakassering eller annen utilbørlig opptreden i AML § 4-3 (3):

Hva som er å anse som «trakassering eller annen utilbørlig opptreden» er ikke definert i arbeidsmiljøloven eller forarbeidene til § 4-3 tredje ledd. Begrepene er å anse som rettslige standarder som vil utvikle seg i takt med samfunnsutviklingen, avhengig av de til enhver tid gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer.

Juridisk teori og andre rettskilder vil likevel kunne gi en viss pekepinn på hva som ligger i begrepene. I likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd er det inntatt en generell definisjon av begrepet «trakassering»:

«Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Dette harmonerer også med Arbeidstilsynets definisjon av trakassering, samt definisjonen som er inntatt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 13-1 om forbud mot diskriminering (Or.prp. nr. 49 (2004–2005) [skal vel være Ot.prp.nr.49 (2004–2005), Lovdatas anm.]):

«Det anses som trakassering når en uønsket atferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet.»

På Arbeidstilsynets temasider om trakassering, som langt på vei er sammenfallende med det som fremgår av juridisk teori, utdypes hva som kan anses som trakassering eller annen utilbørlig atferd:

«Trakassering kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende handlingene derimot skjer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering. [...]

I praksis kan det være vanskelig å avgjøre om en handling faktisk er trakassering eller ikke. Uansett vil det ofte dreie seg om «annen utilbørlig opptreden»; det vil si handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige.

De viktigste kjennetegnene ved trakassering er at atferden er uønsket, uopfordret og enveis. Trakassering forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene. [...]

I vurderingen av om handlinger eller ytringer er trakasserende, må det også vurderes om de likevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen av normal og påregnelig atferd. I noen tilfeller kan for eksempel arbeidsgivers utøvelse av styringsretten (som består av å lede, fordele og kontrollere arbeidet) utløse påstander om trakassering uten at det er det.»

Enkelte steder fremgår det også at det bør være en viss ubalanse i styrkeforholdet mellom partene for at trakassering eller utilbørlig atferd kan anses å ha funnet sted. Dette er imidlertid ikke en forutsetning for å konstatere brudd på bestemmelsen, jf. Rt-1997-786 (Falken).

Trakassering dreier seg således om uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet. I lys av rettspraksis legger retten til grunn at det som utgangspunkt må være tale om gjentakende atferd, og at det må være negativ atferd av en viss styrke eller alvorlighetsgrad. Enkelthendelser kan innebære trakassering eller utilbørlig atferd, men det skal da mer til.

Vurderingen av om trakassering eller utilbørlig atferd har funnet sted, bygger på en objektiv norm med mindre man står overfor personer som man kjenner til er særlig sårbare, jf. Rt-2004-1844 (Nera). Det er ikke tilfellet her. Hvilke handlinger eller unnlatelser som er trakasserende eller utilbørlige i bestemmelsens forstand skal således vurderes ut fra om det etter en objektiv vurdering oppfattes som negativt eller krenkende i samfunnet på det aktuelle tidspunktet. Det ligger implisitt i denne vurderingen at en del handlinger eller unnlatelser som oppleves som negative eller krenkende, likevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen for normal og påregnelig atferd

Når det gjelder grensedragningen mellom hva som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett vurdert opp mot utilbørlighetskriteriet i AML § 4-3 uttaler Høyesterett følgende i dom inntatt i Rt. 2001-418 (Kårstø):

Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.

Generelt om utfordringene ved bruk av faktaundersøkelser i form av gransking.

I en studie om konsekvensene av faktaundersøkelser av Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova, som er fremlagt av saksøker i saken, beskrives følgende utfordringer knytte til bruk av faktaundersøkelser (gransking) i konflikter i arbeidslivet (Kap. 8 s. 125-126):

Blant annet har vi sett på hvordan bruk av faktaundersøkelser i praksis bidrar til å eskalere konflikter, heller enn å håndtere dem på en best mulig måte. Dette skjer ved at konflikter blir individualisert, formalisert og juridifisert. Etterforskningsmetodene har til hensikt å etablere «fakta», i stedet for å håndtere konflikt via åpen dialog. Med etterforskningsretorikken etableres parter som «offer» og «mistenkt» eller «tiltalt»; i det kommer mye til å handle om hvem av disse som har størst troverdighet. Rollene fikserer interesser og forståelser og vanskeliggjør løsninger. Med dette øker distansen mellom partene i konflikter. Vi har også sett hvordan denne metodikken utfordrer partssamarbeidet, prinsipielt – ved at konflikter individualiseres, og strategisk – i form av at tillitsvalgte og verneombud trues med at de selv kan bli en del av faktaundersøkelsen, eller få tildelt rollen som f.eks. vitner. Man kan argumentere for at dette er en utilsiktet konsekvens av faktaundersøkelser. Samtidig har vi i denne boken forsøkt å vise at det ikke er slik at potensielle forbedringer i selve utførelsen av faktaundersøkelser, eksempelvis økt nøytralitet, uavhengighet, eller mer åpne prosesser vil kunne forhindre disse utilsiktede negative konsekvensene, verken for organisasjoner eller individer.

Når det gjelder de personlige konsekvenser for de involverte som erfaringsmessig kommer ut av gjennomføring av faktaundersøkelser, uttales videre følgende:

Hovedargumentet i dette kapitlet er at personlige konsekvenser blir store og prosessene svært belastende for enkeltindivider. Det skyldes først og fremst metoden, og antakelsene den baseres på idet konflikt utelukkende forstås som personlig og som noe negativt. Konflikt må løses, helst permanent, for så å gjenopprette juridisk definert «fullt forsvarlig arbeidsmiljø» i organisasjonen, oftest ved at det forstyrrende elementet er «tatt ut» eller eliminert. I denne sammenhengen vil vi vise nærmere hvordan faktaundersøkelser definerer konflikt som personlig – tett forbundet med personlige trekk og individets psykopatologi – hvorpå kompleksiteten reduseres, kontekst og årsak ignoreres, og problemet forskyves idet ansvaret legges på individnivå og individetsmestringsevner. Av det følger personlige konsekvenser nærmest som automatiske konsekvenser

Siri Falch-Olsen, Jan Fougner og Helena Karoline Lie Norum beskriver følgende når det gjelder arbeidsgivers valg og utfordringer ved håndtering av varsler etter AML Kap 2A i artikkel *Varslingsregler til besvær* (Debattinnlegg i Dagens Næringsliv 24.07.20):

Varslingsreglene oppstiller ingen plikt om at alle varsler skal granskes. Arbeidsgiver er heller ikke forpliktet til å ta stilling til om varsler hadde rett. Ved håndtering av arbeidsmiljørelaterte varslingssaker bør fokuset være på hvordan man kan løse det underliggende problemet, fremfor å fokusere på fordeling av skyld. Saksbehandlingen av selve varselet vil ofte kunne avdekke at arbeidsgiver står overfor et problem som må løses. Da er det avgjørende at varslings saken håndteres på en måte som bidrar til å løse det underliggende problemet, ikke på en måte som forsterker eller forlenger det.

Våre viktigste råd til arbeidsgivere i den forbindelse er å sørge for å ha gode og fleksible varslingsrutiner som tar hensyn til at varslingssaker er ulike. Det er ikke nødvendigvis riktig å ha samme rutine for å håndtere et varsel om uforsvarlig arbeidsmiljø som en påstand om korrupsjon. Arbeidsgiver må unngå at saksbehandling av varselet tar fokus bort fra å løse det underliggende problemet.

Granskning eller faktaundersøkelse er sjelden riktig fremgangsmåte ved arbeidsmiljørelaterte saker. Arbeidsgivere må ha selvtillit på at de er nærmest problemet og ofte best egnet til å håndtere saken selv. Et varsel er først og fremst en ytring om et problem som arbeidsgiver må håndtere, på samme måte som andre problemer på arbeidsplassen.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2A-6 at arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for varsling ved utarbeidelse av rutiner for dette. Dette innebærer systemer for mottak av varsler, og systemer for håndtering av varsler. Dette var da også tilfelle i Tine, ved at det var etablert et eget varslingsombud som også Hamburgs varsel ble sendt til, HMS rådgiver Jarle Grimstad. Det var videre etablert interne skriftlige retningslinjer for varsling, herunder beskrevet hva som anses som forhold som regnes som kritikkverdige og kan varsles og hva som ikke er det, samt utarbeidet eget varslingsskjema. Tines interne retningslinjer om varsling anses å være i tråd med det som også følger direkte av lovens kapittel 2A.

Det må videre legges til grunn at arbeidsgiver plikter å håndtere og ta stilling til et varsel når det inngis fra en arbeidstaker, når det er å oppfatte som et varsel etter reglene i AML kapittel 2A. Dette følger også av AML § 3-1 (2) at arbeidsgiver har plikt til å følge opp at det er tilfredsstillende arbeidsmiljø på arbeidsplassen, uavhengig av om det er varslet eller ikke. **Men i de valg arbeidsgiver tar i den forbindelse, kreves det at det foreligger et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag for de tiltak som iverksettes ved utøvelse av styringsretten i den forbindelse.** Det vises til sitat fra Kårstødommen gjengitt ovenfor (Rt. 2001 s 418).

Retten oppfatter det slik at det som varsles om i varslet fra Hamburg av 12.05.20 er knyttet til samarbeidsforholdene mellom ledelsen på Verdal og hovedtillitsvalgte Iversen, og som Hamburg oppfatter går ut over arbeidsmiljøet for ledelsen og særlig da meierisjefen. **Ut fra de generelle problemstillingene som det er redegjort for ovenfor, er det grunn til å spørre seg om valg av eksternt granskning da er en adekvat og hensiktsmessig måte å løse denne tvisten på. I alle fall i etterpåklokskapens lys er det etter rettens syn liten tvil om at dette**

fremsto som et svært uheldig valg av arbeidsgiver. Svært mange av de uheldige virkningene av en faktaundersøkelse som det pekes på ovenfor i sitatene fra teorien har vist seg å slå til, både belastningen for de involverte og at selve problemet ikke ble løst av granskingen.

Et særlig forhold i denne saken er at tvisten gjelder samarbeidsforholdene mellom ledelse og tillitsvalgt, og at varsel inngis av en person som internt må omfattes som del av ledelsen. En leder er selvfølgelig ikke avskåret fra å inngi varsel etter AML kap. 2A, og kan for så vidt også være forpliktet til det som del av sitt ledelsesansvar. Men i forhold til arbeidsgivers valg av håndtering av varslet stiller dette saken i et spesielt lys. Etter rettens syn fremstår det som klart vurdert i ettertid at en slik tvist mellom ledelse og tillitsvalgt som det her er snakk om, burde vært behandlet i andre fora enn i form av en gransking.

Som nevnt ovenfor er det imidlertid innenfor arbeidsgivers styringsrett å velge hvordan etter varsel etter AML kap. 2A skal håndteres. Det må åpnes for at arbeidsgiver kan foreta valg som i ettertid viser seg å være uheldige, uten at dette valget av den grunn isolert fremstår som utilbørlig overfor arbeidstaker og rammes av AML § 4-3 (3). Her må arbeidsgiver gis et slingringsmon, og det vises til det som fremgår av Nera-dommen (Rt. 2004 s. 1844 note 26) sitert ovenfor. Retten finner ikke at valget om å gjennomføre en gransking i seg selv utgjør en utilbørlig opptreden overfor Iversen.

Men det er rettens syn at når man velger et slikt alternativ for å løse en tvist som det man har gjort her, med de ekstraordinære utfordringer dette skaper for de involverte som redegjort for ovenfor, skjerpes også plikten til å følge opp de involverte tett for å begrense belastningen, særlig når andre og etter rettens syn bedre alternativer for håndtering av problemet klart forelå.

Retten vil nedenfor gjennomgå nærmere de påberopte utilbørlige handlinger som saksøker Iversen har anført.

Varslingen av Iversen den 22.05.20.

Retten legger til grunn at Iversen fikk informasjon om varslet pr. telefon fra konserndirektør Lise Falkfjell på fredag 22.05.20, som var en såkalt «inneklemt dag» mellom Kristi Himmelfartsdag og påfølgende helg. Retten legger videre til grunn i tråd med Iversens egen forklaring at han da var på hytta sammen med sine barn. Slik retten ser det kan ikke Falkfjell bebreides fordi hun ikke var kjent med at Iversen hadde fridag og var på hytta sammen med sine barn. Men sett hen til den alvorlige beskyldningen som her ble rettet mot Iversen, og de belastningene dette i regelen vil utgjøre for den det blir varslet mot slik som redegjort for i faktaundersøkelsen fra Nordrik mfl. sitert ovenfor, fremstår det som lite skånsomt overfor Iversen å formidle dette på den måten som her ble gjort.

Av Tines egne retningslinjer fremgår følgende:

6 Hvilken informasjon får den/de det varsles om?

Også den/de det varsles om må ivaretas i prosessen. Før substansen i varslet er bekreftet/avkreftet må derfor varselet behandles med stor varsomhet slik at færrest mulig får tilgang til opplysningene. Med mindre varselet er grunnløst, skal den eller de det varsles om så tidlig som mulig på en skånsom måte muntlig bli gjort kjent med hva varselet går ut på og sakens videre gang. Den eller de varselet omfatter vil også få anledning til å komme med sin versjon av hva som har skjedd.

Det må fremstå som klart for enhver at det å motta et slikt varsel mot seg som Iversen her fikk, medfører spekulasjoner for den det varsles mot om hva han konkret beskyldes for, hvem som har beskyldt ham for dette og hva som videre vil skje. Dette er en generell problemstilling ved varsling og ikke spesielt for vår sak. Men retten er av den oppfatning at Iversen ble påført unødvendige, og ekstraordinære, belastninger på grunn av måten varslet ble håndtert på av arbeidsgiver.

Slik retten ser det var det ingen grunn for arbeidsgiver til å formidle varslet pr. telefon slik som ble gjort i dette tilfelle, uten mulighet for å vurdere, og eventuelt følge opp, Iversens reaksjoner. Varslet innkom 12.05.20, og arbeidsgiver har hatt god tid til å planlegge hvordan informasjonen på en «skånsom måte» kunne meddeles Iversen innenfor rammen av å informere «så tidlig som mulig» slik som beskrevet i retningslinjene. **En skånsom måte ville etter rettens syn vært å meddele det personlig på arbeidsstedet mens Iversen var på jobb, og hvor det hadde vært mulig for Iversen å bli fulgt opp av arbeidsgiver eller tillitsvalgt.**

Videre ble belastningen for Iversen ytterligere forsterket ved at Iversen påfølgende mandag ble innkalt til meierisjef Tronhus for «en prat over en kopp kaffe», men uten at varslet ble noe tema. Det er naturlig at dette skapte stor usikkerhet og spekulasjoner hos Iversen om hva som var hensikten med møtet, om hva varslet dreide seg om, om det var Tronhus som hadde varslet, og hva konsekvensene for ham ville bli. Det kan godt være at dette møtet var en tilfeldighet som ikke hang sammen med varslet fra Hamborg, og at varslet var ukjent for meierisjefen på dette tidspunkt. **Men retten legger til grunn at det var arbeidsgivers håndtering av varslet, at informasjonen om innholdet i varslet til Iversen var så begrenset, og at det ikke var noen form for samordning av informasjon, som forårsaket dette.** Retten noterer imidlertid at e-posten av 18.05.20 fra Sjøvold til meierisjefen, med påstand om meierisjefens trakassering av Iversen, på et eller annet tidspunkt har vært videresendt til HR-avdelingen av meierisjefen og senere tatt med i granskingen. Om dette hadde skjedd før eller etter «møtet over en kopp kaffe», og om Tronhus på møtet også allerede var kjent med varslet mot Iversen uten å ta det opp, fremstår som uklart for retten. Uansett medførte håndteringen fra arbeidsgiver at Iversen ble utsatt for en tilleggsbelastning første dag han kom tilbake på jobb etter å ha blitt informert om varslet fredagen før.

Når det videre gikk til sammen 17 dager fra Iversen fikk den første korte muntlige informasjon om varslet fra Falkfjell til han fikk innsyn i varslet, er dette også noe som etter rettens syn fremstår som en unødvendig lang tid som medførte tilleggsbelastning for Iversen i form av spekulasjoner om hva varslet konkret omfattet og hvem som hadde varslet. Retten har vanskelig for å se behovet for å bruke så lang tid for en slik vurdering fra arbeidsgiver, herunder behovet for i det hele tatt å beskytte varslerens identitet i dette tilfelle. I denne tiden som går bærer Iversen belastningen knyttet til spekulasjoner rundt hva varslet konkret dreier seg om og hvem som har varslet. Det vises til det som fremgår av debattinnlegg fra Falch-Olsen m.fl. sitert ovenfor, om at «*Det er ikke nødvendigvis riktig å ha samme rutine for å håndtere et varsel om uforsvarlig arbeidsmiljø som en påstand om korrupsjon*». Varslet i vår sak kommer fra person tilknyttet ledelsen mot en tillitsvalgt, og med bekymring knytte til andre personer i ledelsen. Slik retten ser det innehar Hamborg en stilling som HR-leder hvor det fremstår som en del av hennes jobb å ta opp arbeidsmiljøproblemer, med de utfordringer det innebærer. **At vurderingen av behovet for å beskytte henne som varsler over lengre tid, med den konsekvens at den det er varslet mot påføres ekstraordinære belastninger i form av langvarig uvitenhet om enkelthetene i varslet, fremstår som uskjonnsomt av arbeidsgiver slik retten ser det.** I så hensende stiller denne saken seg vesentlig annerledes enn de mere tradisjonelle varslene etter AML kap 2A hvor varsler er en underordnet som varsler om seksuell trakassering, korrupsjon etc.

Retten legger til grunn at den belastningen Iversen ble utsatt for over så lang tid også resulterte i sykmelding da han fikk innkalling til granskingen den 05.06.20. **Retten legger til grunn at det er årsakssammenheng mellom arbeidsgivers håndteringen av varslet og de problemer Iversen har beskrevet som resulterte i sykmelding.**

Iversen og hans prosessfullmektige fikk først innsyn i varslet med bilag den den 08.06.20.

Sjøvolds e-post av 18.05.20 behandlet som et varsel og tatt inn som del av granskingen.

Tatt i betraktning den utfordring et varsel etter AML kap.2A og en gransking utgjør både for den som varsler og den som det er varslet mot, fremstår det etter rettens syn som noe spesielt å behandle en e-post fra tillitsmannsapparatet til stedlig meierisjef som et varsel etter AML kap. 2A uten å foreta noen avklaring med den som har varslet. Men retten har vanskelig for å se at dette forhold var egnet til å utgjøre noen ekstrabelastning for Iversen i prosessen knyttet til varslet mot ham. Belastningen må vel i så fall være påført Sjøvold som blir behandlet som varsler etter AML kap. 2 uten å ha noe ønske om det, og meierisjef Tronhus som blir behandlet som varslet imot uten at det reelt foreligger et varsel etter AML kap. 2A. Dette forhold er således etter rettens syn ikke av relevans for vurderingen av utilbørligheten overfor Iversen.

Det foreligger etter rettens syn ikke holdepunkter som underbygger at arbeidsgiver bevisst inntok dette som en del av granskingen av den grunn at man innså at det ikke var grunnlag for gransking av varslet mot Iversen, slik som antydnet av Iversen.

Valget av å igangsette ekstern gransking.

Når det gjelder Tines beslutning om å igangsette en faktaundersøkelse/gransking i stedet for en annen tilnærming til varslet fra Hamborg, er det som nevnt ovenfor en vurdering som i utgangspunktet ligger innenfor arbeidsgivers generelle styringsrett. Men også utøvelsen av styringsretten må skje ut fra alminnelige saklighetsnormer, både når det gjelder saksbehandlingen og grunnlaget for avgjørelsen jf. det som ovenfor er sitert fra Kårstø-dommen (Rt. 2001 s. 418). I den utstrekning prosessen for øvrig har vært gjennomført på en mest mulig skånsom måte overfor Iversen, vil ikke valget av å gjennomføre en faktaundersøkelse i seg selv fremstå som utilbørlig overfor Iversen isolert sett, selv om retten som nevnt ovenfor klart er av den oppfatning at det fremsto som lite hensiktsmessig med bakgrunn i den problemstilling som forelå.

Iversen har også anført at det å innta mulig brudd på Hovedavtalen som en del av granskernes mandat, er et formelt brudd på Hovedavtalen som forutsetter at Hovedavtalens tvisteløsning benyttes ved slike brudd. Retten legger til grunn at ved å behandle et slikt spørsmål i form av en faktaundersøkelse i stedet for gjennom prosedyrene i Hovedavtalen, flyttes tvisten bort fra en prosess hvor tillitsmannsapparatet og ledelse med støtte av arbeidsgiverorganisasjoner opptrer som likeverdige parter og over til en prosess hvor arbeidsgiver innenfor en påberopt styringsrett gransker en tillitsmann/tillitsmannsapparatet. At en slik dreining av fokus fremstår som uhensiktsmessig for å avklare brudd på Hovedavtalen er retten enig med Iversen i. Hvorvidt det utgjør et formelt brudd på Hovedavtalen fra arbeidsgivers side å avklare tvisten ved å gjennomføre en faktaundersøkelse i form av ekstern gransking, eventuelt for senere også å behandle spørsmålet etter Hovedavtalens tvisteregler basert på det faktum faktaundersøkelsen har avdekket, fremstår for retten som uklart og ikke nødvendig for retten å ta stilling til.

Retten legger imidlertid til grunn at dersom arbeidsgiver hadde valgt å behandle forholdet mellom meierisjefen og Iversen som en problemstilling som gjelder samarbeidet mellom tillitsvalgt og ledelse, etter Hovedavtalens prinsipper, ville dette både vært en mere hensiktsmessig og løsningsorientert prosess og medført betydelig mindre belastninger for alle involverte. Det vises i den forbindelse til at en varsling fra en arbeidstaker ikke medfører noen plikt for arbeidsgiver til at alle varsler skal undergis en granskingsprosess jf. det som er sitert ovenfor fra Falch-Olsen m.fl. *Varslingsregeler til besvær*.

Påstand om trussel fra advokat Lannem i e-post av 19.06.20.

Etter at Iversen gjennom advokat Lium hadde varslet at han ikke ønsket å delta i granskingen, da han ikke hadde tillit til prosessen, ble det fra advokat Lannems side uttalt følgende i e-post av 19.06.20 til advokat Lium:

Vi vil også understreke at vi synes det er synd at din klient, og de andre, ikke har ønsket å bidra inn i denne prosessen. Etter vårt syn kunne vi pålagt de å delta i denne undersøkelsen, blant annet med henvisning til at de har en medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven. Vi har likevel ikke valgt å gjøre det, men vi legger til grunn at du har forklart din klient og de andre, at ved å ikke forklare seg har han også fraskrevet seg mulighet til å gi uttrykk for sitt syn og oppfatning av de faktiske omstendighetene, slik at de som undersøker kunne hensyntatt det ved utarbeidelsen av rapporten. Dette er da en risiko som din klient har valgt å ta.

Iversen har anført at han oppfatter dette som en trussel om sanksjoner dersom han ikke deltar i granskingen. Retten har vanskelig for å forstå et dette kan oppfattes som noe annet enn en generell påpekning av at dersom man ikke fremkommer med sitt syn i et saksforhold, er det en risiko for at det kan komme en konklusjon hvor eventuelle viktige argument fra den som nekter å delta ikke blir hensyntatt i vurderingen. Dette fremstår som en ordinære og saklig påpekning fra Lannems side slik retten ser det. Til illustrasjon kan de vises til at det fremgår av straffeprosessloven § 93 andre ledd at en dommer i straffesaker hvor en siktet/tiltalt ikke ønsker å forklare seg eller svare på spørsmål, kan gjøre ham oppmerksom på at «dette kan bli ansett for å tale mot ham».

Slik retten ser det kan denne uttalelsen ikke anses som utilbørlig overfor Iversen.

Formidlingen av granskernes konklusjon

Retten legger til grunn at konklusjonen fra granskingen ble formidlet til Iversen den 03.09.20 etter at Iversen samme dag ble innkalt til meierisjef Tronhus sitt kontor hvor også Merethe Høgaas, direktør for Tine Faste Produkter, var til stede og meddelte konklusjonen muntlig til Iversen. Det er ubestridt at Iversen vegret seg for å delta alene i møtet, og ga uttrykk for at han ønsket bistand fra tillitsvalgte men at Tronhus opplyste at det ikke var nødvendig.

Retten legger til grunn at Iversen muntlig da ble meddelt av Høgaas at granskingen konkluderte med at det ikke var konstatert brudd på AML kap. 4 eller Hovedavtalen kap. 5. Retten legger videre til grunn at det ble opplyst at selv om det ikke var konstatert brudd, ble det avdekket utfordringer knytte til samarbeidet og det som fremstår som en ubalanse i forhandlingsstyrken mellom partene lokalt.

Advokat Lium fremmet krav om innsyn i granskingsrapporten og bakgrunns materialet i e-post samme dag, men fikk avslag på dette i e-post fra advokat Lannem av 07.09.20 med

henvisning til at de som har forklart seg i granskingen har gjort det under lovnad om taushetsplikt.

Retten har forståelse for at Tronhus og Høgaas oppfattet konklusjonen fra granskingen som en utelukkende positiv nyhet for Iversen, og derfor raskt og enkelt ville formidle dette i et møte med Iversen for å avlaste Iversen for ytterligere bekymringer knytte til varslet og granskingen. **Det er naturlig å vurdere det slik at en mere formell fremgangsmåte ville skapt mer belastning for Iversen.** Iversen ville da måtte innkalles til et formelt møte frem i tid for å få konklusjonen fra granskingen, med opplysninger om at han kunne ta med seg tillitsvalgt, og da i perioden frem til møtet få en forsterket bekymring knytte til hva konklusjonen nå kom til å gå ut på. En slik formell fremgangsmåte ville vært naturlig og nødvendig dersom konklusjonen hadde fremstått som negativ for Iversen. Men ut fra konklusjonen i rapporten fremstår det etter rettens syn som skånsomt overfor Iversen å gjøre det på den raske og uformelle måte som her ble valgt. Slik retten ser det kan arbeidsgiver vanskelig kritiseres for dette.

Det som imidlertid det er større grunn til å reise spørsmål ved er arbeidsgivers mangel på åpenhet om granskingsrapportens vurderingen som danner grunnlag for konklusjonen i rapporten. Det er forståelig at det å avsløre hva ulike arbeidskolleger av Iversen har meddelt granskerne under lovnad om taushetsplikt, fremstår som vanskelig for arbeidsgiver å formidle videre uavhengig av den rettslige situasjonen knytte til dette som retten kommer tilbake til nedenfor. **Men at det ikke er både mulig og fornuftig å redegjøre nærmere for granskernes vurderinger, uten å avsløre hvem i organisasjonen som har sagt hva, fremstår som uforståelig for retten.** Når man da i tillegg til hovedkonklusjonen velger å informere om at granskingen har avdekket «ubalanse i forhandlingsstyrken mellom partene lokalt», uten å konkretisere dette nærmere, er det etter rettens syn kun egnet til å **skape ytterligere spekulasjoner knytte til granskingen.** Dette kan slik retten ser det for så vidt vanskelig tolkes som en kritikk av Iversen i større utstrekning enn en kritikk av arbeidsgiversiden. Men dette «kryptiske» utsagnet uten en nærmere forklaring er egnet til fortsatt uklarhet og spekulasjoner knytte til granskingen. Dette reiser også spekulasjoner om det er andre forhold enn hensynet til beskyttelse av taushetsbelagt informasjon fra aktører som har vært involvert som begrunner arbeidsgivers hemmeligholdet. Retten har ikke noen konkrete opplysninger som underbygger at granskerne har rettet kritikk mot arbeidsgiver i granskingsrapporten som arbeidsgiver ønsker å skjule, men legger til grunn at i alle fall Iversen opplever dette som en ytterligere provokasjoner mot ham.

Forholdet føyer seg inn i den holdning som arbeidsgiver synes å ha hatt helt siden varslet fra Hamborg ble inngitt, **minst mulig åpenhet og medvirkning fra aktører,** uten at dette etter rettens syn fremstår som godt begrunnet i alle henseende.

Samlet vurdering

En såkalt «privat» gransking utført av et advokatfirma etter Advokatforeningens retningslinjer slik som i dette tilfelle, fremtrer i realiteten som en etterforskning for å avdekke kritikkverdige forhold som kan lede til alvorlige konsekvenser for den som granskes. Granskerne arbeider på oppdrag fra arbeidsgiver, og fremstår både som etterforsker, påtalemyndighet og også til en viss grad som dommer i saksforholdet. De reglene som er nedfelt i den alminnelige prosesslovgivning knyttet til grunnleggende rettssikkerhetsgarantier i form av objektivitet, rett til innsyn, kontradiksjon og etterprøvbarhet bør etterstrebtes i så stor grad som mulig, selv om det kan reises spørsmål ved om de konkrete lovbestemmelser i straffe- og sivilprosessen fullt ut kommer til anvendelse. Dette synes også til en viss grad å være nedfelt i Advokatforeningens retningslinjer for granskere. **At Iversen velger ikke å avgi forklaring til granskerne stiller ham prinsipielt sett ikke i noen annen posisjon enn en tiltalte i en straffesak som nekter å forklare seg, og som fremdeles har de samme krav til innsyn i saksforholdet mv.**

Selv om ikke valget av å gjennomføre ekstern gransking i seg selv kan anses for å fremstå som utilbørlig overfor Iversen, og selv om det kan reises spørsmål ved om de konkrete krav i prosesslovgivningen som er nevnt ovenfor kommer til anvendelse direkte i en privat gransking, er retten av den oppfatning at arbeidsgiver kan kritiseres for den manglende åpenhet overfor Iversen som preger saken. Denne er slik retten ser det ikke begrunnet i saksforholdet slik som nevnt ovenfor. Dette gjelder både innledningsvis i saken knytte til informasjon om varslets innhold, og i forbindelse med formidling av konklusjonen av granskningen. Retten legger til grunn at dette har påført Iversen unødvendige ekstrabelastninger ut over det som generelt og nødvendigvis følger for enhver som det blir varslet mot.

Sett i sammenheng med at valget av gransking også i utgangspunktet fremsto som en lite hensiktsmessig prosess saksforholdet tatt i betraktning, og som en prosess som påfører de involverte betydelig mere belastninger enn for eksempel en prosess etter Hovedavtalens bestemmelser, finner retten at prosessen vurdert samlet utgjør en utilbørlig adferd overfor Iversen i strid med AML § 4-3 jf. § 4-1.

II ERSTATNINGSKRAV/OPPREISNING

Av skadeerstatningsloven § 3-5 fremgår følgende:

§ 3-5.(erstatning (oppreisning) for skade av ikke økonomisk art.)

Den som forsettlig eller grovt aktløst har

- a) voldt skade på person eller*
- b) tilføyd krenking eller utvist mislig atferd som nevnt i § 3-3,*

kan – uansett om det ytes menerstatning etter § 3-2 eller standardisert erstatning etter § 3-2a – pålegges å betale den fornærmede en slik engangssum som retten finner rimelig til erstatning (oppreisning) for den voldte tort og smerte og for annen krenking eller skade av ikke-økonomisk art.

Det er pkt a) som kommer til anvendelse da overtredelse av AML § 4-3 jf. § 4-1 ikke er nevnt i oppregningen av krenkelser i skadeerstatningsloven § 3-3 som automatisk gir grunnlag for oppreisningserstatning uten dokumentert skade. Vilkåret for å tilkjenne oppreisning i vår sak er således at det er påført en skade som står i årsakssammenheng med skadevolders forsettlig eller grovt uaktsomme handling.

Det er ikke grunnlag for å hevde at Tine forsettlig har påført Iversen skade, dette er heller ikke anført. Spørsmålet er om Tine kan anses for å ha opptrådt grovt uaktsomt. Dette er noe mere enn det å konkludere med at Tine har opptrådt på en måte som rammes av AML § 4-3 jf. § 4-1, slik som lagt til grunn ovenfor.

Om begrepet grovt uaktsomt uttales følgende i Høyesteretts avgjørelse inntatt i Rt. 2004 s. 499 note 32:

Uttrykket «grovt uaktsomhet» innebærer at det må være utvist en kvalifisert form for uaktsomhet. A har vist til Høyesteretts kjennelse i Rt-1970-1235 hvor det uttales at det må «foreligge en kvalifisert klanderverdig opptreden som foranlediger sterke bebreidelser for mangel på aktsomhet». Denne kjennelsen gjaldt imidlertid forståelsen av dette uttrykket i en straffebestemmelse, og kjennelsen er følgelig av mindre interesse i vår sak. – I Høyesteretts dom gjengitt i Rt-1989-1318, uttales at en grovt uaktsom oppførsel må representere «et markert avvik fra vanlig forsvarlig handlemåte», og at det må dreie seg om «en opptreden som er sterkt klanderverdig», hvor vedkommende er «vesentlig mer å klandre enn hvor det er tale om alminnelig uaktsomhet». I den saken var uttrykket anvendt i vilkår om ansvarsforsikring. Jeg viser videre til Rt-1995-486 hvor det ble vist til dommen fra 1989. Også i forarbeidene til bestemmelsen i finansavtaleloven § 35, NOU 1994:19 side 144, er det uttalt at det kreves et markert avvik fra vanlig forsvarlig handlemåte for at en handling eller unnlatelse skal kunne kvalifiseres som grovt uaktsom.

Retten legger til grunn at de mangler og kritikkverdige forhold som er beskrevet ovenfor knyttet til Tines behandling av varslet mot Iversen, ikke skyldes et bevisst ønske fra arbeidsgiver sentralt om å støtte den lokale ledelse mot tillitsmannsapparatet for å få gjennomført sine synspunkter. Det legges til grunn at når valgene ble tatt var det ut fra et ønske om å få belyst alle sider av saken, herunder meierisjefens opptreden mot Iversen. Arbeidsgiver er som nevnt ovenfor å bebreide for de valg som ble tatt, og de ekstrabelastningene disse valg påførte Iversen, men er ikke så sterkt å bebreide at det kan karakteriseres som grovt uaktsomt å gi grunnlag for oppreisningserstatning slik retten ser det.

Etter dette må Tine bli å frifinne for kravet om oppreisningserstatning.

III ADVOKATUTGIFTER

Saksøker Iversen har bla. anført at grunnlaget for kravet om dekning av advokatutgifter er AML § 2A-3 og § 4-3 som lyder som følger:

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

(1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf

Videre er arbeidsgivers ulovfestede omsorgsforpliktelse, og Advokatforeningens retningslinjer for private granskinger påberopt som grunnlag for kravet.

Tine har anført at de har vært villig til å dekke utgifter knyttet til Iversens deltaking i granskingen, men ikke når han valgte ikke å delta.

I advokatforeningens *Retningslinjer for private granskninger* pkt 6.2, fremgår følgende:

Den berørte har rett til å la seg bistå av advokat eller annen fullmektig etter eget valg på alle stadier av undersøkelsen. Når særlige grunner taler for det, skal nødvendige utgifter til bistand dekkes av oppdragsgiveren.

Kommentar:

Når det gjelder retten til bistand fra advokat eller annen fullmektig, understrekes det at dette er en viktig rettssikkerhetsgaranti. Har et granskningsutvalg som oppgave å samle inn informasjon, vurdere og konkludere, bør alltid berørte gis rett til bistand.

For å sikre denne grunnleggende rettigheten, bør utvalget overfor oppdragsgiver presisere at retten til bistand er en grunnleggende forutsetning for at de berørte skal avgi forklaring eller på annen måte bistå granskningsutvalget.

Prinsippet om bistand av advokat eller annen fullmektig har en parallell i forvaltningsloven § 12. Berørte i private granskninger bør gis en tilsvarende rett.

Det kan bli stilt krav om bistand fra advokat eller fullmektig som vilkår for å forklare seg. For ansatte er retten til å stille vilkår om bistand begrenset til bistand fra tillitsvalgte. Advokatbistand kan være aktuelt både i forbindelse med muntlig forklaring for utvalget og ved verifikasjons- og kontradiksjonsprosesser.

I den grad advokat benyttes, skal granskningsutvalget forholde seg til advokaten ved kontakt med den berørte.

Der det foreligger fare for selvinkriminering, er det særlig viktig at den berørte får anledning til å være representert ved advokat. Her vil det som regel foreligge særlig grunn til at utgifter til advokat dekkes av oppdragsgiveren. Det er i første omgang utgifter til advokat det eventuelt er aktuelt å dekke. Utgifter i forbindelse med engasjering av tillitsvalgte faller utenfor.

I mandatet til granskerne fremgår det at «Undersøkelsen skal gjennomføres i tråd med Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger». Det må således legges til grunn at Tine har akseptert at granskingen skal skje på bakgrunn av disse retningslinjene, også når det da gjelder rammen for dekning av eventuelle utgifter til advokat for involverte i granskingen.

Retten kan ikke se at det foreligger noen direkte hjemmel for dekning av utgifter til advokat i AML § 2-3 og § 4-3, eller i arbeidsgivers ulovfestede omsorgsplikt, selv om det ikke kan utelukkes i spesielle situasjoner. Retten legger til grunn at advokatforeningens retningslinjer også oppsummerer gjeldende rett på arbeidsrettens område når det i retningslinjene beskrives en generell rett til å la seg bistå av advokat ved granskinger, samtidig som det beskrives at arbeidsgiver plikter å dekke nødvendige kostnadene «Når særlige grunner taler for det».

Spørsmålet er således om særlige grunner taler for at Iversen får dekket kostnader til advokatbistand i vår sak. Slik retten ser det kan det ikke være avgjørende hvorvidt Iversen lot seg intervju av granskerne eller ikke, slik som synes anført av saksøkte. Granskingen var klart rettet mot ham. Behovet for eventuell rådgivning fra advokat kan like så mye være begrunnet i vurderingen av hvordan man skal forholde seg til granskingen generelt, om man har plikt til å delta i granskingen som arbeidstaker i bedriften slik Tine har anført i e-post til Iversen, som til behovet for bistand under en eventuell forklaring for granskerne.

Retten legger til grunn at det foreligger slike særlige grunner som tilsier at Tine må dekke Iversens nødvendige kostnader knyttet til varslet og granskingen mot ham. Det vises til at spørsmålet om plikten til å delta i granskingen ved å avgi forklaring var et forhold som var anført av Tine, og er et rettslig spørsmål som Iversen hadde interesse av å få avklart selv om ikke Tine sto fast på dette. Videre vises det til det særlige forhold som foreligger knyttet til en tvist mellom ledelse og en tillitsmann, og forholdet til Hovedavtalens tvisteløsning som er anført som den adekvate løsning fra Iversens side. Endelig vises det til innsynsspørsmålet, som er et rettslig spørsmål som Iversen hadde grunn til å få utredet underveis i granskingen, sett hen til den manglende åpenhet arbeidsgiver har vist i saken.

Det er fra Tines side ikke subsidiært fremmet innsigelser mot beløpets størrelse og nødvendigheten av omfanget av kostnadene, og retten finner at det krav som er fremmet fremstår som rimelig og nødvendig for å ivareta Iversens interesser i saken under granskingen.

Etter dette dømmes Tine til innen to uker fra forkynnelse av dommen å betale til Iversen kr. 74.250 med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.

IV INNSYN I REFERAT OG SKRIFTLIGE VURDERINGER

Rettslig utgangspunkt

I Personvernforordningen art. 15 fremgår følgende:

1. Den registrerte skal ha rett til å få den behandlingsansvarliges bekreftelse på om personopplysninger om vedkommende behandles, og, dersom dette er tilfellet, innsyn i personopplysningene og følgende informasjon:
 - a) formålene med behandlingen,
 - b) de berørte kategoriene av personopplysninger,
 - c) mottakerne eller kategoriene av mottakere som personopplysningene er blitt eller vil bli utlevert til, særlig mottakere i tredjestater eller internasjonale organisasjoner,
 - d) dersom det er mulig, hvor lenge det forventes at personopplysningene vil bli lagret, eller, dersom dette ikke er mulig, kriteriene som brukes for å fastsette denne perioden,
 - e) retten til å anmode den behandlingsansvarlige om retting eller sletting av personopplysninger eller begrensning av behandlingen av personopplysninger som gjelder den registrerte, eller til å protestere mot nevnte behandling,
 - f) retten til å klage til en tilsynsmyndighet,
 - g) dersom personopplysningene ikke er samlet inn fra den registrerte, all tilgjengelig informasjon om hvor personopplysningene stammer fra,
 - h) forekomsten av automatiserte avgjørelser, herunder profilering, som nevnt i artikkel 22 nr.1 og 4, og, i det minste i nevnte tilfeller, relevant informasjon om den underliggende logikken samt om betydningen og de forventede konsekvensene av en slik behandling for den registrerte.
2. Dersom personopplysningene overføres til en tredjestat eller til en internasjonal organisasjon, skal den registrerte ha rett til å bli underrettet om de nødvendige garantiene i henhold til artikkel 46 i forbindelse med overføringen.
3. Den behandlingsansvarlige skal gjøre tilgjengelig en kopi av personopplysningene som behandles. Dersom den registrerte anmoder om flere kopier, kan den behandlingsansvarlige kreve et rimelig gebyr basert på administrasjonskostnadene. Dersom den registrerte inngir anmodningen elektronisk, og med mindre den registrerte anmoder om noe annet, skal informasjonen gis i en vanlig elektronisk form.
4. Retten til å motta en kopi nevnt i nr. 3 skal ikke ha negativ innvirkning på andres rettigheter og friheter.

I personopplysningsloven, som gjennomfører personvernforordningen i norsk rett, § 16 første ledd fremgår videre følgende:

- § 16. Unntak fra retten til informasjon og innsyn og plikten til underretning om brudd på personopplysningsikkerheten
- Retten til informasjon og innsyn etter personvernforordningen artikkel 13, 14 og 15 omfatter ikke opplysninger som
- a) er av betydning for Norges utenrikspolitiske interesser eller nasjonale forsvars- og sikkerhetsinteresser, når den behandlingsansvarlige kan unnta opplysningene etter offentleglova §§ 20 eller 21
 - b) det er påkrevd å hemmeligholde av hensyn til forebygging, etterforskning, avsløring og rettslig forfølgning av straffbare handlinger
 - c) det må anses utilrådelig at den registrerte får kjennskap til av hensyn til vedkommendes helse eller

*forholdet til personer som står vedkommende nær
d) i lov eller med hjemmel i lov er underlagt taushetsplikt
e) utelukkende finnes i tekst som er utarbeidet for intern saksforberedelse, og som heller ikke er utlevert til
andre, så langt det er nødvendig å nekte innsyn for å sikre forsvarlige interne avgjørelsesprosesser
f) det vil være i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser å informere om.*

Når det videre gjelder hva det er personverndirektivet og personopplysningsloven i utgangspunktet gir innsyn i og på hvilken måte, uttales følgende i Personvernemndas vedtak PVN-2016-15:

Her er tilsynets vurdering at personopplysningsloven kun sikrer A en rett til å få skriftlig opplyst hvilke personopplysninger om henne som måtte bli behandlet i samtalereferatene og annet relevant underlagsmateriale, og at personopplysningsloven ikke sikrer dokumentinnsyn som sådan.

....

Det er også grunn til å understreke at personopplysningsloven gjennomfører personverndirektivet i norsk rett, og at EU-domstolen i sakene C-141/12 og C-372/12 uttrykkelig sagt at personverndirektivet ikke har som formål å sikre tilgang til administrative dokumenter og at det heller ikke er laget for å sikre full gjennomsiktighet i beslutningsprosesser. Utfallet i sakene var at personverndirektivet ikke ga grunnlag for mer enn innsyn i de opplysninger i dokumentene som måtte anses som personopplysninger. Dette gjaldt selv om saken som sådan – spørsmålet om oppholdstillatelse – selvfølgelig var av stor personlig betydning for vedkommende.

Nærmere om saksøkers konkrete krav om innsyn.

Saksøker har under hovedforhandlingen begrenset kravet om innsyn til å gjelde

- Referater fra granskernes samtaler med vitner.
- Alle skriftlige vurderinger fra granskerne som omhandler varslingssaken.

-Innsyn i referatene fra granskernes samtaler med vitner:

I brevet fra advokat Hansteen til aktørene som ble innkalt til samtaler med varslerne er følgende opplyst:

Advokatene i Hjort er underlagt advokaters taushetsplikt og plikter å behandle all informasjon firmaet måtte få på grunnlag av oppdraget konfidensielt.

Samtalen vil bli tatt opp på lydbånd. Det vil også bli ført referat fra samtalen, som vil oversendes deg til gjennomgang. Du vil da bli gitt anledning til å supplere referatet med eventuelle kommentarer og presiseringer, som vil bli lagret sammen med referatet. Referatet fra samtalen og lydbåndopptaket anses som Hjorts interne dokumenter, og vil ikke bli oversendt oppdragsgiver. Referatet vil heller ikke inntas i eller vedlegges rapporten. Vi vil imidlertid kunne henvise i rapporten til opplysninger som er fremkommet gjennom samtalen, hvis ikke annet avtales særskilt.

Personopplysninger innhentet i samtalen vil bli behandlet og lagret i henhold til reglene i personopplysningsloven og personvernforordning (GDPR). Personopplysninger vil bli slettet to måneder etter at endelig rapport er overlevert til oppdragsgiver, med mindre det av hensyn til formålet med undersøkelsen er nødvendig at de oppbevares lenger.

Det må legges til grunn at de som lot seg intervjuet ble lovet taushetsplikt knyttet til de opplysninger de har gitt og som er nedfelt i lydband og referat, herunder også overfor oppdragsgiver, dog med unntak av det som inntas som henvisninger i selve rapporten som avslutter granskingen.

Av straffeloven § 211 fremgår det også at det er forbundet med straff for advokater «*som uberettiget røper eller unnlater å hindre at andre får adgang eller kjennskap til hemmeligheter som er betrodd dem eller deres foresatte i anledning av stillingen eller oppdraget.*»

Retten legger til grunn at det som aktørene har forklart seg om til granskerne, og som er nedfelt i referatene, er betrodd advokatene i anledning advokatenes oppdrag. Dette særlig med bakgrunn i de opplysninger som er gitt til aktørene i innkallingen til samtaler, og som fremgår av sitat ovenfor.

Advokaters fortrolighetsplikt, som reguleres av «Regler for god advokatskikk», vil etter rettens syn også være en hindring for at advokatfirma Hjort kan utlevere referatene til Tine. Det vises også her til beskrivelsen av oppdraget og opplysningene gitt til de som har involvert seg i samtaler som ledd i granskingen, uavhengig av om de er eller ikke er definert som Hjorts klienter. Om dette uttales følgende i forarbeider til ny advokatlov, Prp.215L (2020-2021) s 143:

Fortrolighetsplikten, regulert i Regler for god advokatskikk, er et overordnet prinsipp som henger sammen med taushetsplikten. Fortrolighetsplikten i advokatforskriften kapittel 12 punkt 2.3.2 andre ledd omfatter i utgangspunktet enhver opplysning en advokat mottar i sitt virke, også opplysninger som ikke er underlagt taushetsplikt. Etter et forsvarlig skjønn kan advokaten i visse tilfeller utlevere opplysninger omfattende av fortrolighetsplikten, og fortrolighetsplikten er således ikke absolutt. Brudd på fortrolighetsplikten er ikke straffbelagt, men kan medføre disiplinære reaksjoner overfor advokaten.

Med utgangspunkt i dette finner retten det rimelig klart at heller ikke Tine, på eventuell begjæring til advokatfirma Hjort, vil få utlevert de dokumentene som Iversen nå krever innsyn i hos Tine.

Ut fra den påstand som er nedlagt om at Tine innen to uker er forpliktet til å gi Iversen innsyn i referatene, fremstår kravet også som rettet mot feil saksøkt. Uten at det er avgjørende for resultatet, ville en adekvat påstand overfor Tine som saksøkt være at Tine innen 2 uker er forpliktet til å begjære referatene utlevert fra advokatfirma Hjort og videreformidle dette til Iversen dersom Hjort utleverer referatene.

Retten viser for øvrig til at advokatfirma Hjort, i innkallingen av aktørene til samtaler som er gjengitt ovenfor, har opplyst at «*Personopplysninger vil bli slettet to måneder etter at endelig rapport er overlevert til oppdragsgiver, med mindre det av hensyn til formålet med undersøkelsen er nødvendig at de oppbevares lenger.*» Advokat Hansteen som gjennomførte granskingen ble frafalt som vitne under hovedforhandlingen, og det

foreligger ikke opplysninger om referatene allerede er slettet eller ikke. Men uten at det er avgjørende for rettens konklusjon, vil det også kunne fremstå som umulig både for advokatfirma Hjort og Tine å etterkomme det krav Iversen fremmer i saken knyttet til referatene.

Retten legger således til grunn at Tine hverken besitter de opplysninger som Iversen krever innsyn i, eller har hjemmel for å kreve disse utlevert fra advokatfirma Hjort. Tine må derfor bli å frifinne.

-Innsyn i granskernes skriftlige vurderinger:

Retten legger til grunn at dette i praksis er et krav om innsyn i granskernes rapport inkl. vurderinger og bakgrunnsinformasjon som er gjengitt der, der bakgrunnsinformasjon og vurderingene fremgår som grunnlag for den konklusjon som for så vidt er meddelt Iversen i en kortversjon.

Retten har ovenfor under utilbørighetsvurderingen etter AML § 4-3 (3) lagt til grunn som uforståelig at det ikke har vært mulig å gi Iversen en mere grundig redegjørelse for granskernes vurderinger som grunnlag for sin konklusjon uten å røpe taushetsbelagt informasjon. Vurderingen av dette som ett av flere ledd i utilbørighetsvurderingen er imidlertid noe annet enn vurderingen av om Tine har en rettslig plikt til å utlevere granskingsrapporten.

Det er på det rene at Tine er i besittelse av granskingsrapporten og at vurderingen således ligger i Tines hånd. Utgangspunktet er også at vurderingsrapporten er Tines eiendom, og at plikten til utlevering til tredjepersoner må begrunnes i en rettslig hjemmel eller generelle prinsipper om forsvarlig saksbehandling.

Det vises til at Iversen med hjemmel i personopplysningsloven kun kan påberope seg «*en rett til å få skriftlig opplyst hvilke personopplysninger*» som forefinnes om ham i granskingsrapporten og «*ikke sikrer dokumentinnsyn som sådan*» jf. det som er sitert ovenfor fra Personvernemndas vedtak PVN-2016-15.

Hvilke opplysninger som er å anse som personopplysninger om Iversen som inngår i granskingsrapporten er uklart i og med at retten ikke har hatt innsyn i rapporten. Men det legges til grunn at det i rapporten kan forefinnes slike opplysninger, og da primært opplysninger om ham som har fremkommet ved granskernes samtaler med arbeidskolleger av Iversen og ledere i Tine. Dette er personer som er lovet taushetsplikt om dette i forbindelse med innhenting av opplysningene. Hvorvidt det i rapporten fremtrer hvem som har gitt disse opplysningene, er for retten da også uklart.

I personvernforordningen art. 15 nr. 4, sitert innledningsvis ovenfor, fremgår det at ens rettigheter «*skal ikke ha negativ innvirkning på andres rettigheter og friheter*». Av

personopplysningsloven § 16 første ledd bokstav d og f) fremgår det at innsyn ikke omfatter opplysninger som «i lov eller med hjemmel i lov er underlagt taushetsplikt» eller som «det vil være i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser å informere om».

Retten legger til grunn at i den utstrekning det foreligger opplysninger om Iversen i granskingsrapporten som etter sin art og behandling omfattes av personvernforordningen og personopplysningsloven, jf. forordningens art. 4 og lovens § 2, vil dette være opplysninger om Iversen gitt i samtaler med granskerne under lovnad om taushetsplikt. Disse opplysningene vil da slik retten ser det være unntatt for innsyn med hjemmel i forordningens art. 15 nr. 4 og lovens § 16 bokstav d) og f), som gjengitt ovenfor.

Når det for øvrig gjelder innholdet i granskingsrapporten, som er andre opplysninger eller vurderinger, er dette noe som tilligger arbeidsgivers frie vurdering å videreformidle da rapporten fremtrer som arbeidsgivers eiendom uten at det foreligger noen rettslig hjemmel for Iversen til å få innsyn i disse vurderingene. I så hensende står en slik intern rapport innhentet av en arbeidsgiver knyttet til en tvist i utgangspunktet i samme stilling som en annen type sakkyndig vurdering, for eksempel en juridisk betenkning hvor arbeidsgiver selv vurderer hvem som skal gis innsyn og hvordan den skal brukes videre.

At arbeidsgiver i tilknytning til en gransking slik som i dette tilfelle burde gi Iversen innsyn i større utstrekning på grunn av generelle rettssikkerhetsprinsipper under sakens gang, slik som retten har lagt til grunn og begrunnet ovenfor, er en annen sak og får den konsekvens at arbeidsgiver har brutt arbeidsmiljølovens regler. Dette er noe annet enn en rett til innsyn i det konkrete dokument i ettertid etter at saken er avsluttet.

Hvorvidt resultatet er blitt et annet dersom rapporten hadde blitt begjært fremlagt under saksforberedelsen i tvisten med hjemmel i tvistelovens regler knyttet til edisjonsplikten, er en noe annen vurdering som retten ikke finner grunn til å ta stilling til.

Når det gjelder saksøkers anførsel om at ved å «bruke» konklusjonen i granskingsrapporten, må Tine også anses for å ha samtykket til opphevelse av taushetsplikten, er dette en ny anførsel fremmet under hovedforhandlingen. Denne anførsel må på begjæring av Tine avskjæres etter tvisteloven § 9-16. Retten legger til grunn at saksøker kan bebreides for at denne anførsel ikke er fremmet tidligere jf. § 9-16 bokstav a), Tine har ikke tilstrekkelig grunnlag for å ivareta sine interesser uten utsettelse dersom anførselen tillates jf. bokstav b), og retten kan ikke se at avskjæring påfører Iversen et urimelig tap jf. bokstav c). Retten kan heller ikke se at en slik anførsel ville ha ført frem dersom den hadde blitt tillat.

Etter dette må Tine bli å frifinne også for dette innsynskrav.

V. SLETTE DOKUMENTER MED PERSONOPPLYSNINGER

Av personvernforordningen artikkel 17 fremgår følgende om krav om sletting av personopplysninger:

- 1. Den registrerte skal ha rett til å få personopplysninger om seg selv slettet av den behandlingsansvarlige uten ugrunnet opphold, og den behandlingsansvarlige skal ha plikt til å slette personopplysninger uten ugrunnet opphold dersom et av de følgende forhold gjør seg gjeldende:*
 - a) personopplysningene er ikke lenger nødvendige for formålet som de ble samlet inn eller behandlet for,*
 - b) den registrerte trekker tilbake samtykket som ligger til grunn for behandlingen, i henhold til artikkel 6 nr. 1 bokstav a) eller artikkel 9 nr. 2 bokstav a), og det ikke finnes noe annet rettslig grunnlag for behandlingen,*
 - c) den registrerte protesterer mot behandlingen i henhold til artikkel 21 nr. 1, og det ikke finnes mer tungtveiende berettigede grunner til behandlingen, eller den registrerte protesterer mot behandlingen i henhold til artikkel 21 nr. 2,*
 - d) personopplysningene er blitt behandlet ulovlig,*
 - e) personopplysningene må slettes for å oppfylle en rettslig forpliktelse i unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som den behandlingsansvarlige er underlagt,*
 - f) personopplysningene er blitt samlet inn i forbindelse med tilbud om informasjonssamfunnstjenester som nevnt i artikkel 8 nr. 1.*
- 2. Dersom den behandlingsansvarlige har offentliggjort personopplysningene og i henhold til nr. 1 har plikt til å slette personopplysningene, skal vedkommende, idet det tas hensyn til tilgjengelig teknologi og gjennomføringskostnadene, treffe rimelige tiltak, herunder tekniske tiltak, for å underrette behandlingsansvarlige som behandler personopplysningene, om at den registrerte har anmodet om at nevnte behandlingsansvarlige skal slette alle lenker til, kopier eller reproduksjoner av nevnte personopplysninger.*
- 3. Nr. 1 og 2 får ikke anvendelse dersom nevnte behandling er nødvendig*
 - a) for å utøve retten til ytrings- og informasjonsfrihet,*
 - b) for å oppfylle en rettslig forpliktelse som krever behandling i henhold til unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som den behandlingsansvarlige er underlagt, eller for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse eller utøve offentlig myndighet som den behandlingsansvarlige er pålagt,*
 - c) av hensyn til allmennhetens interesse på området folkehelse i samsvar med artikkel 9 nr. 2 bokstav h) og i) og artikkel 9 nr. 3,*
 - d) for arkivformål i allmennhetens interesse, for formål knyttet til vitenskapelig eller historisk forskning eller for statistiske formål i samsvar med artikkel 89 nr. 1 i den grad rettigheten nevnt i nr. 1 sannsynligvis vil gjøre det umulig eller i alvorlig grad vil hindre at målene med nevnte behandling nås, eller*
 - e) for å fastsette, gjøre gjeldende eller forsvare rettskrav.*

Saksøker har påberopt at personopplysningene som eventuelt ligger i granskingsdokumentene ikke lenger er nødvendig for formålte jf. pkt. 1 a), og saksøkte har anført at opplysningene er nødvendige etter pkt. 3 e) for å forsvare seg mot rettskravene fra saksøker i denne saken.

I Personvernemndas vedtak PVN-2018-15 uttales følgende når det gjelder nødvendighetskriteriet i sak som gjelder opplysninger i personalmapper etter at arbeidsforholdet er avsluttet:

Hvor lenge det er anledning til å oppbevare dokumenter slik det her er snakk om må vurderes konkret i hver enkelt sak ut fra formålet. Det er formålet med den aktuelle behandlingen av personopplysninger som er styrende for hva som er nødvendig eller unødvendig lagring. Nødvendighetskriteriet vurderes skjønnsmessig, og tilsynet er prinsipielt tilbakeholden med å

overprøve arbeidsgivers vurdering i slike saker, så lenge lagring fremstår som rimelig og forsvarlig. Det er også lagt til grunn av Personvernemnda. Praksis fra Personvernemnda viser videre at terskelen for sletting av personopplysninger i personalmapper er høy så lenge det er tale om opplysninger som anses nødvendig å lagre videre. Det vises til PVN-2014-18, PVN-2016-8 og PVN-2017-8.

Retten legger til grunn at i alle fall så lenge det verserer en tvist om saksforholdet for domstolene, vil arbeidsgiver ha en rett til å oppbevare eventuelle personopplysninger som er knyttet til dette saksforholdet jf. personvernforordningen art 17 nr. 3 bokstav e) sitert ovenfor. Hvorvidt opplysningene kan oppbevares i for eksempel Iversens personalmappe etter den tid, eventuelt hvor lenge det er nødvendig jf. personvernforordningen art 5 nr. 1 bokstav b) og art 17 nr. 1 bokstav a), finner retten ikke grunn til å ta stilling til slik påstanden fremstår i vår sak.

Etter dette må Tine bli å frifinne.

VI SAKSOMKOSTNINGER

Av tvisteloven § 20-2 fremgår følgende:

§ 20-2.Sakskostnader til en part som har vunnet

(1) En part som har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten.

(2) Saken er vunnet hvis parten har fått medhold fullt ut eller i det vesentlige, eller hvis motpartens sak er avvist eller hevet fordi den er frafalt eller ikke hører under domstolene. Gjelder saken flere krav mellom samme parter, er det samlede utfallet avgjørende.

(3) Motparten kan helt eller delvis fritas for erstatningsansvar hvis tungtveiende grunner gjør det rimelig. Det legges særlig vekt på

a) om det var god grunn til å få saken prøvd fordi den var tvilsom eller først ble bevismessig avklart etter saksanlegget,

b) om den vinnende part kan bebreides at det kom til sak eller har avslått et rimelig forlikstilbud, eller

c) om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak

Av § 20-3 fremgår videre:

§ 20-3.Sakskostnader til en part som har fått medhold av betydning.

En part som har fått medhold av betydning uten å vinne saken, jf. § 20-2, kan helt eller delvis tilkjennes sakskostnader av motparten hvis tungtveiende grunner tilsier det. I tillegg til momentene i § 20-2 tredje ledd annet punktum skal det legges særlig vekt på hvor mye parten har fått medhold, og andelen av sakskostnadene som knytter seg til den delen av saken.

Retten legger til grunn at saksøker har nådd frem og vunnet saken for så vidt gjelder fastsettelsessøksmålet om brudd på AML § 4-3 jf. § 4-1 og kravet om dekning av omkostninger til advokat i forbindelse med granskingen, men ikke når det gjelder kravet om oppreisningserstatning og kravene om innsyn og sletting av personopplysninger. Det kan således ikke legges til grunn at noen av partene har vunnet saken fullt ut eller i det

vesentlige. Retten kan heller ikke se at det foreligger tungtveiende grunner som tilsier at unntakene i § 20-3 kommer til anvendelse. Retten legger til grunn at forholdet knyttet til påstand om innsyn i og sletting av dokumenter har krevd en vel så omfattende vurdering og tidsbruk for prosessfullmektigene som utilbørighetsspørsmålet, særlig når det gjelder den juridiske vurderingen. Videre legges det til grunn at Iversen i saken er støttet av NNN med utgangspunkt i at saken reiser prinsipielle spørsmål knyttet til forholdet mellom tillitsmannsapparatet og ledelse, slik at styrkeforholdet mellom partene ikke kan sies å være så skjevt at dette i seg selv tilsier dekning av saksomkostninger etter prinsippene nedfelt i tvisteloven § 20-2 (3) bokstav c) jf. § 20-3 siste punktum.

Etter dette legges det til grunn at hver av partene må bære egne saksomkostninger.

Dommen er enstemmig.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er stor arbeidsbelastning for rettens leder og behovet for å prioritere andre hastesaker.

DOMSSLUTNING

1. Lars Olav Iversen har vært utsatt for utilbørlig atferd i sitt arbeidsforhold i Tine SA i strid med arbeidsmiljøloven § 4-3, jf. § 4-1.
2. Tina SA dømmes til innen 2 - to - uker fra forkynnelse av dommen å betale til Lars Olav Iversen kr 74.250 – kronersyttifiretusentohundreogfemti - med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
3. Tine SA frifinnes for kravet om oppreisningserstatning.
4. Tine SA frifinnes for kravet om innsyn i referater fra granskernes samtaler med vitner og innsyn i skriftlige vurderinger fra granskerne i varslingssaken.
5. Tine SA frifinnes for kravet om sletting av alle dokumenter utarbeidet i anledning varslingssaken som inneholder personopplysninger om Lars Olav Iversen.
6. Hver av partene bærer egne saksomkostninger.

John Morten Svendgård

Geir Ottesen

Kristin Holm Sandvik

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling dersom anken ikke reiser spørsmål av betydning utover den aktuelle saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves. Anken kan også nektes fremmet dersom den reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.