



BORGARTING LAGMANNSRETT

DOM

Avsagt: 26.05.2008

Saksnr.: 07-121782ASI-BORG/03

Dommere:

Lagdommer	Jørgen F. Brunsvig
Lagdommer	Fredrik Charlo Borchsenius
Ekstraordinær lagdommer	Ola R. Melheim

Meddommere:

Pensjonist	Anne Viig Poulsson
Fagsjef	Ingar Tukun
Psykolog/pensjonist	Kjell Stranden
Regionkontorleder	Per Klausen

Ankende part	Eva Helen Sauge	Advokat Jonas Petter Madsø
Ankemotpart	Rømcke Billakkering A/S	Advokat Nicolay Skarning

Saken gjelder krav mot arbeidsgiver om erstatning og oppreisning for psykisk skade. Arbeidstaker hevder at hun ble påført slik skade som følge av at hun ble trakassert av arbeidsgiver i forbindelse med tvist i arbeidsforholdet.

Eva Helen Sauge tiltrådte 1. juni 2002 stilling som kontorsjef i Rømcke Billakkerings AS. Lønnen var kr 350 000 pr. år. Arbeidsoppgavene var blant annet regnskapsføring, fakturering, lønnskjøring, oppfølging av reskontro og utestående fordringer samt ordremottak og annen oppfølging av kunder og leverandører. I tillegg hadde hun ansvar for ukes- og månedsrapportering.

Rømcke Billakkerings AS hadde den gang ca. 20 ansatte. Daglig leder og styreformann i virksomheten er Harald Rømcke. Han var Eva Sauges nærmeste overordnede. Harald Rømcke eier også selskapene Autofrakt AS og Rømcke Eiendom AS. Eva Sauge førte regnskapene også for disse selskapene, som ledd i arbeidsforholdet.

Eva Sauge arbeidet de første årene en god del overtid. Tidlig i 2004 ble det ansatt en kontormedarbeider, og arbeidsmengden til Eva Sauge ble etter hvert noe mindre. Partene er enige om at arbeidsforholdet utviklet seg på en tilfredsstillende måte. Eva Sauge ga imidlertid uttrykk for misnøye over at lønnen ikke ble regulert, og mente at hun burde ha oppnådd høyere bonus. Eva Sauge flyttet fra Drøbak til Drammen i november 2004. Som følge av merbelastningen ved lengre reisevei ble hun innvilget en fleksibel arbeidstidsordning. Partene ble videre tidlig i 2005 enige om at hun skulle få enkelte tilleggssytelser, herunder dekket utgifter til bompenger.

Høsten 2005 ble det avdekket at Eva Sauge ikke hadde trukket i sin lønn ved feriefravær dette året. Da Harald Rømcke konfronterte henne med dette 25. januar 2006, hevdet hun at hun hadde opptrådt i overensstemmelse med avtale inngått med Harald Rømcke sommeren 2005. Rømcke ga uttrykk for at virksomheten så alvorlig på forholdet. Han fremsatte blant annet forslag om at hun enten overtok en underordnet stilling ved kontoret, eller sa opp mot å få utbetalt lønn i to måneder i tillegg til oppsigelsesperioden på tre måneder. Både Eva Sauge og arbeidsgiver søkte bistand hos advokat. Hun var sykmeldt fra 6. februar til 5. mars 2006.

Da Eva Sauge kom tilbake på arbeid 5. mars 2006 etter friskmelding, opplyste Harald Rømcke at hun var fritatt for arbeidsplikt, men ville oppebære full lønn. I et drøftelsesmøte 20. mars 2006 hevdet han at Eva Sauge hadde arbeidet vesentlig mindre i 2005 enn det hun hadde plikt til etter arbeidsavtalen. Eva Sauge protesterte sterkt mot dette. Arbeidsgiver foretok omfattende undersøkelser for å avklare hennes tilstedeværelse på arbeidet i 2005, og det ble utvekslet omfattende korrespondanse gjennom partenes advokater. Eva Sauge tilbakeviste arbeidsgivers påstander gjennom å fremlegge oversikter over bomringpasseringer mv. Det var våren 2005 kontakt mellom partene angående disse

spørsmål. Dels var det også direkte kontakt mellom Harald Rømcke og Eva Sauge ved enkelte anledninger. Partene er noe uenige om hva som ble sagt i denne forbindelse.

Ved brev 8. mai 2006 fra advokat Nicolay Skarning ble Eva Sauge suspendert fra sin stilling. Som begrunnelse ble vist til virksomhetens behov for å undersøke nærmere forhold i tilknytning til spørsmålene om utbetaling av lønn ved feriefravær og eventuell manglende tilstedeværelse. Hennes advokat, Joachim Bang, gjorde gjeldende at vilkårene for suspensjon ikke var oppfylt og krevde forhandlinger. Drøftelsesmøte ble holdt 24. mai 2006, men førte ikke til noen løsning.

Harald Rømcke kom etter fornyet vurdering frem til at arbeidsforholdet til Eva Sauge skulle fortsette. I brev 31. mai 2006 orienterte han om at suspensjonen var opphevet med virkning fra 1. juni samme år. Han viste til uoverensstemmelsene som hadde vært og innskjerpet at hun har 37,5 timer arbeidsplikt pr. uke, og at hun må stemple ved inn- og utpassering. Ytterligere minnet han om plikten til å trekke lønn ved feriefravær.

Eva Sauge møtte på arbeidet 1. juni 2006. Hun valgte på slutten av arbeidsdagen å heve arbeidsavtalen. I denne forbindelse overleverte hun et brev der hun redegjorde for de omstendigheter som hun mente utgjorde vesentlig mislighold av arbeidsavtalen fra arbeidsgivers side, herunder fremsettelse av grove og uriktige påstander samt andre former for trakassering. Hun hevdet videre at hennes arbeidsoppgaver var blitt endret på en slik måte at det var å betrakte som en endringsoppsigelse

Ved stevning 12. juni 2006 til Oslo tingrett har Eva Sauge reist sak mot Rømcke Billakkerings AS med krav om erstatning for økonomisk tap med inntil kr 250 000 og oppreisning fastsatt etter rettens skjønn, begrenset oppad til kr 100 000. Rømcke Billakkerings AS har tatt til motmæle.

Oslo tingrett avsa 8 juni 2007 dom med slik domsslutning:

1. Rømcke Billakkerings AS v/styrets leder frifinnes.
2. Eva Sauge dømmes til innen 2 - to - uker fra forkynnelse av dommen å betale til Rømcke Billakkerings AS v/styrets leder kr 117 000,- - kroneretthundreog-syttentusen 00/100 - med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.

Eva Sauge har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeforhandling er holdt 22. - 25. april 2008 i Borgarting lagmannsretts hus. Lagmannsretten har vært satt med fire meddommere fra det særskilte utvalget for arbeidslivskyndige meddommere. Antall meddommere har sammenheng med at anken er tatt ut før endringene i arbeidsmiljøloven § 17-7 første ledd tok til å gjelde. Partene møtte under ankeforhandlingen sammen med sine prosessfullmektiger og avga forklaring. Det ble avhørt 13 vitner, hvorav to sakkyndige

vitner i datateknologi engasjert av ankende part. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboken.

For nærmere detaljer vedrørende saksforholdet vises til tingrettens dom og lagmannsrettens bemerkninger nedenfor.

Den ankende part, **Eva Sauge**, har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Harald Rømcke samtykket i at Eva Sauge ikke skulle trekke seg i lønn for ni feriedager sommeren 2005. Forsinket trekk for enkelte andre feriedager skyldtes hennes stressede arbeidssituasjon og personlige forhold. Dersom hun hadde misforstått arbeidsgiver på dette punkt, ble forholdet uansett brakt ut av verden ved at hun sørget for lønnstrekk kort tid etter møtet 25. januar 2006.

Eva Sauge hadde en ledende stilling og var ikke pålagt å registrere sin arbeidstid. Hennes stilling var uansett av selvstendig art. Harald Rømcke var klar over at hun i 2005 ikke stempet ved arbeidstidens start og slutt. Partene hadde muntlig avtale om at hun kunne ta fri en dag i uken dersom arbeidsmengden tillot det. Hun hadde ikke uregelmessig fravær i 2005.

Harald Rømcke gjennomførte vinteren og våren 2006 en prosess med det formål å få Eva Sauge til å slutte. Hun ble utsatt for flere kritikkverdige og krenkende beskyldninger og handlinger som gjorde det umulig for henne å fortsette arbeidsforholdet.

Eva Sauge ble i et møte 25. januar 2006 uten forvarsel beskyldt for uberettiget å ha latt være å trekke i sin lønn ved feriefravær i 2005. Harald Rømcke uttrykte manglende tillit og foreslo blant annet at hun sa opp sin stilling. Fremgangsmåten var i strid med arbeidsmiljøloven § 15-1 om plikt til å gjennomføre drøftelsesmøte forut for beslutning om oppsigelse.

Harald Rømcke kontaktet henne deretter mens hun var sykmeldt og ba henne om å fratrukke sin stilling. Dette innebar utilbørlig press og fremstår som trakassering. I denne perioden skjelte han henne også ut og kom med nedsettende bemerkninger om hennes arbeidsutførelse.

Eva Sauge ble suspendert i en periode på tre måneder fra 3. mars 2006 uten at lovens vilkår var oppfylt. Det forelå ikke konkret mistanke om forhold som kan gi grunnlag for avskjed. Suspendasjon var ikke nødvendig og innebar dertil et uforholdsmessig inngrep. Ønske om å gjennomføre ulovlige kontrolltiltak gir ikke rett til suspendasjon. Kravene til saksbehandling ved suspendasjon ble heller ikke fulgt, jf arbeidsmiljøloven § 15-3. Eva Sauge protesterte mot suspendasjonen ved flere anledninger.

Harald Rømcke beskyldte henne for uberettiget fravær i en periode tilsvarende ca. 30 prosent av arbeidstiden i 2005. Han varslet også om erstatningskrav på ca. 160 000 kroner med grunnlag i uberettiget fravær, utgifter til datarapport utarbeidet med det formål å avklare hennes tilstedeværelse på arbeidsplassen i 2005 mv. De grunnløse beskyldningene om omfattende skoft virket krenkende. Det må gjelde en streng bevisbyrde for arbeidsgiver i slike spørsmål.

Arbeidsgiver bestilte en gjennomgang av datalogger på den PC'en som Eva Sauge hadde benyttet på arbeidet med det formål å avklare hennes tilstedeværelse på jobben. Undersøkelsen fra IBAS ble gjennomført i strid med reglene i arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2 og personopplysningsloven §§ 8, 11 og 19. Eva Sauge ble ikke varslet om kontrolltiltaket på forhånd, og nødvendig samtykke var ikke innhentet. Ved interesseavveiningen etter personopplysningsloven § 8 f) må det legges vekt på at metoden IBAS benyttet var lite egnet til å kontrollere tilstedeværelsen på arbeidsplassen. Kontrolltiltakene innebar et uforholdsmessig inngrep og var ulovlig.

Tilsvarende feil ble begått i forbindelse med spørreundersøkelsen blant hennes kolleger om hennes tilstedeværelse på jobben i 2005.

Da Eva Sauge fremla omfattende dokumentasjon for at hun hadde vært på arbeidet til tider arbeidsgiver hevdet at hun hadde uberettiget fravær, ble hun avfeid på en useriøs og krenkende måte. Harald Rømcke hevdet blant annet at hun hadde fått andre til å sende en telefaks, og at hun hadde undertegnet en kopi i ettertid. Regnskapsmateriale som arbeidsgiver hadde i sin besittelse, viste at hun hadde arbeidet på tidspunkter arbeidsgiver hevder at hun hadde uberettiget fravær. Arbeidsgiver har på tross av dette opprettholdt påstanden om at hun hadde uberettiget fravær på 30 prosent i 2005.

Eva Sauge har vært utsatt for trakassering og utilbørlig opptreden fra arbeidsgiver, jf arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd. Hun har på denne bakgrunn krav på erstatning og oppreisning i medhold av skadeserstatningsloven §§ 2-1, 3-5 og 3-6. Uansett følger erstatningsplikt av at arbeidsgiver vesentlig misligholdt sine plikter etter arbeidsforholdet. Ytterligere vises til at det foreligger urettmessig suspensjon, jf arbeidsmiljøloven § 15-13 fjerde ledd, jf § 15-12 annet ledd, og at arbeidsgiver gjennomførte ulovlige kontrolltiltak som gir krav på erstatning etter personopplysningsloven § 49.

Trakasseringen av Eva Sauge førte til at hun ikke kunne fortsette i arbeidsforholdet. Hun fikk en sterk psykisk reaksjon. Som følge av dette tok det lang tid før hun var i stand til igjen å være i arbeid. Hun har krav på dekning av sitt lønnstap i perioden frem til hun igjen var i stand til å ha lønnet arbeid. Videre foreligger krav på oppreisning. Arbeidsgiver har grovt uaktsomt påført Eva Sauge psykisk skade. Det er ikke grunnlag for å redusere erstatningen med grunnlag i reglene om skadelidtes medvirkning.

Ankende part har nedlagt slik påstand:

1. Rømcke Billakker AS dømmes til å betale erstatning til Eva Sauge for økonomisk tap med et beløp fastsatt etter rettens skjønn med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 12. juli 2007 til betaling skjer.
2. Rømcke Billakker AS dømmes til å betale oppreisning til Eva Sauge fastsatt etter rettens skjønn med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 12. juli 2007 til betaling skjer.
3. Eva Sauge tilkjennes sakens omkostninger for tingretten og lagmannsretten med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.

Ankemotparten, **Rømcke Billakker AS**, har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Det bestrides at Eva Sauge har vært utsatt for mobbing, trakassering eller annen utilbørlig behandling fra arbeidsgiver, jf arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd.

Manglende lønnstrekk ved feriefravær innebar et alvorlig tillitsbrudd. Det forelå saklig grunn til å gjennomføre undersøkelser etter at revisor hadde påpekt at hun ikke hadde trukket seg for lønn for dager hun ikke hadde arbeidet. Samlet uberettiget lønnsutbetaling utgjorde kr 29 127 da revisor avga sin rapport 14. desember 2005.

Det forelå videre saklig grunn til å undersøke hennes tilstedeværelse på arbeidet i 2005. Sauges stilling var verken av slik ledende eller uavhengig art at hun var unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Foreløpige undersøkelser tilsa at hun ikke hadde arbeidet 37,5 timer pr. uke, slik hun var forpliktet til etter arbeidsavtalen.

Formålet med undersøkelsene som arbeidsgiver iverksatte, var å klarlegge de faktiske forhold. Undersøkelsene lå innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver må kunne avklare om det foreligger avskjedsgrunn uten at dette skal gi arbeidstaker rett til erstatning på grunn av mobbing.

Da det under møtet 25. januar 2005 ble åpenbart at det forelå alvorlig tillitsbrudd fra arbeidstaker, var det naturlig også å reise spørsmål om å avslutte arbeidsforholdet. Eva Sauge ble verken under møtet eller i ettertid utsatt for utilbørlig press. Det bestrides at hun på noe tidspunkt er blitt skjelt ut.

Eva Sauge ble fritatt for arbeidsplikt fra 6. mars 2006. Det forelå ikke suspensjon. Det var grunnlag for å forstå hennes og advokat Joachim Bangs opptreden slik at hun aksepterte fritak for arbeidsplikten i denne perioden. Subsidiært, under forutsetning av at hun anses å

ha vært suspendert, gjøres gjeldende at det utelukkende foreligger mindre alvorlige formfeil fra arbeidsgiver. På tross av at hun var representert ved advokat, ble adgangen til å foreta suspensjon ikke bestridt.

IBAS-rapporten ble innhentet som følge av at Eva Sauge og hennes advokat krevde at arbeidsgiver dokumenterte sin påstand om uberettiget fravær. Formålet med oppdraget var å foreta en kontroll som så langt som lå så nær opp til stempling som mulig. I overensstemmelse med oppdraget fra Harald Rømcke AS ble undersøkelsene begrenset til å kontrollere tidspunkt for på- og avlogging. Gjennomføringen og oppfølgingen av IBAS-rapporten skjedde innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

Undersøkelsen blant andre ansatte ble først gjennomført etter at Eva Sauge kategorisk avviste resultatene av IBAS-undersøkelsen. De ansatte var på dette tidspunkt kjent med at hun var suspendert. Dette var nødvendig å informere om etter at hun hadde vært fraværende i tre måneder. Det dreier seg om en liten arbeidsplass.

Undersøkelsene var nødvendige som følge av at Eva Sauge uberettiget hadde unndratt seg plikten til å stemple eller registrere sin tilstedeværelse på annen måte. Hennes avvisning av arbeidsgivers opplysninger fremsto ikke som troverdige. Saksbehandlingen var meget grundig. Eva Sauge ble gitt anledning til å kommentere opplysningene på et hvert trinn. Dette er i overensstemmelse med grunnleggende arbeidsrettslige regler, herunder arbeidsmiljøloven § 15-1.

Suspensjonen av Eva Sauge ble opphevd 1. juni 2006. Hun fikk komme tilbake til samme stilling som hun hadde hatt tidligere. Eva Sauge hadde ikke grunnlag for å heve arbeidsavtalen.

Subsidiært, dersom ansvarsgrunnlag anses å foreligge, gjøres gjeldende at Eva Sauge ikke har krav på erstatning. Det vises til reglene om skadelidtes medvirkning og plikt til å begrense sitt tap. Arbeidsgivers undersøkelser av de faktiske forhold og oppfølgingen overfor Eva Sauge kom som en nødvendig konsekvens av at hun benektet at hun uberettiget hadde unnlatt å trekke seg i lønn. Hun benektet også at hun hadde hatt uberettiget fravær fra arbeidet. Kostnadene hun påførte virksomheten, blant annet til gjennomføring av IBAS-rapporten, må komme til fradrag.

Under enhver omstendighet foreligger ikke grunnlag for å kreve saksomkostninger. Eva Sauge fikk 11. desember 2006 forlikstilbud om betaling av 6 måneders lønn samt dekning av utgifter. Forlikstilbudet utgjorde til sammen kr 226 000.

Ankemotparten har nedlagt slik påstand:

1. Oslo tingretts dom stadfestes.
2. Rømcke Billakker AS tilkjennes saksomkostninger for lagmannsretten med tillegg av forsinkelsesrente, jf forsinkelsesrenteloven § 3, fra forfall og til betaling skjer.

Lagmannsretten bemerker:

Etter skadeserstatningsloven § 2-1 svarer arbeidsgiver for skade "som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, idet hensyn tas til om de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt". Bestemmelsen kommer til anvendelse også der arbeidstaker hevder å være påført skade ved trakassering fra arbeidsgiver, jf Rt. 2004 s. 1844.

Alle omstendigheter som Eva Sauge har trukket frem fant sted i 2006. Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr 62 gjelder som utgangspunkt for handlinger som fant sted etter 1. januar 2006.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 mv., herunder plikten til å hindre at arbeidstaker blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig atferd, jf § 4-3 tredje ledd, står i et slikt tilfelle sentralt ved aktsomhetsvurderingen. Også andre bestemmelser i arbeidsmiljølovgivningen samt alminnelige prinsipper om saklighet og forholdsmessighet i arbeidsforhold er av betydning. Avgjørende er om arbeidsgiver har opptrådt klanderverdig på en måte som må ses som erstatningsbetingende uaktsom. Ikke enhver overtredelse av normene i arbeidslivet innebærer at det foreligger ansvarsgrunnlag.

Lagmannsretten finner innledningsvis grunn til å foreta en gjennomgang av hovedtrekk i utviklingen i Eva Sauges arbeidsforhold.

Rømcke Billakker AS er en mindre virksomhet med drøyt 20 ansatte. Daglig leder Harald Rømcke prioriterte å arbeide med kundekontakt, henting av biler for lakkering samt oppfølging av driften på verkstedet. Eva Sauges arbeidsforhold bygget på tillit. Hun førte regnskapene og foresto blant annet alle utbetalinger fra bank ved bruk av bankbrikke, gjennomførte lønnsutbetalinger og trakk herunder de ansatte i lønn ved første lønnsutbetalig etter feriefravær.

Samarbeidsforholdet var godt. Harald Rømcke var avhengig av at Eva Sauge tok løpende ansvar for regnskap og sentrale økonomifunksjoner. Han var i alt vesentlig godt fornøyd med hennes utførelse av arbeidsoppgavene. Harald Rømcke gjennomførte i det daglige i liten grad kontroll med hennes utførelse av arbeidsoppgavene.

Lagmannsretten legger til grunn at Eva Sauge arbeidet en god del overtid i starten av arbeidsforholdet. I tillegg til løpende kontakt i løpet av dagen, hadde hun ofte samtaler med

Harald Rømcke om sitt arbeide og utviklingen i virksomhetens økonomi etter vanlig arbeidstid.

Tidlig i 2004 ble det ansatt en kontormedarbeider som bisto blant annet med kontroll av arbeidstidsstempling og andre arbeidsoppgaver. Sauges arbeidsmengde ble dermed noe redusert. I november 2004 flyttet Eva Sauge til Drammen og fikk lenger reisevei. Hun fikk på bakgrunn av dette tillatelse av Harald Rømcke til å ta fri enkelte fredager eller mandager dersom arbeidsmengden tillot det. Lagmannsretten legger til grunn at hun arbeidet mindre i 2005 enn i foregående år.

Eva Sauge ga i flere samtaler med Harald Rømcke i 2005 uttrykk for misnøye med at lønnen ikke var blitt justert siden ansettelsen. Hun mente videre at hun burde få høyere bonus på bakgrunn av at hun hadde jobbet mye overtid. Harald Rømcke viste til at lønnsomheten i virksomheten var blitt redusert, og at han var bekymret over kostnadsnivået. Virksomhetens økonomi ble forverret i 2005 som følge av prispress fra store kunder, redusert etterspørsel, og at bemanningen var noe for høy i forhold til arbeidsmengden. Tidlig i 2005 ble det imidlertid inngått en tilleggsavtale til arbeidsavtalen med Eva Sauge. Rømcke Billakker AS påtok seg i denne forbindelse å dekke hennes utgifter til bomavgift til Oslofjordtunnelen, månedlige bensinutgifter samt arbeidstøy med inntil kr 10 000.

Lagmannsretten går etter dette inn på de omstendigheter som har direkte betydning for kravet om erstatning og oppreisning.

Harald Rømcke påpekte ved flere anledninger våren og sommeren 2005 overfor Eva Sauge viktigheten av umiddelbart å foreta *trekk i lønn ved feriefravær*. Dette var også tema på et møte 6. desember 2005. I møtereferatet heter det i denne forbindelse:

I forbindelse med jula må alle ta sin del med avspasering slik at Eva får trukket alle for ferie. Dette for å begrense de dårlige økonomiske resultatene for desember og totalt for 2005.

Etter oppdrag fra Harald Rømcke foretok revisor Sveinung Lunde i november 2005 kontroll av enkelte sider ved regnskapet, herunder utbetalte feriepengene og trekk i lønn for ferie for perioden januar til november 2005. I revisors brev 14. desember 2005 til styret i Rømcke Billakker AS heter det i denne forbindelse:

Rutinen er at en for de fleste utbetales feriepengene og månedslønn i juni. Deretter blir arbeidslønnen redusert etter når og hvor lenge en tar ferie. Med bakgrunn i at Eva selv opplyser at hun har avvirket hele sin ferie for 2005 innen november, kan jeg ikke se at hun har trukket seg nok i lønn. Av en normal månedslønn på kr 29.167,- er det kun trukket kr 6730,90 i august. Dette er altfor lite og såpass merkelig at dette må snarest avklares mellom Eva og styret.

Eva Sauge trakk for fem dager ferie deretter i sin desemberlønn. Da Eva Sauge heller ikke ved lønnsutbetalingen i januar 2006 hadde gjennomført trekk for hele sitt feriefravær i 2005, kalte Harald Rømcke henne inn til et møte om ettermiddagen 25. januar 2006. Rømcke ga i møtet uttrykk for at hans tillit til henne var sterkt svekket som følge av manglende lønnstrekk, og at pliktbruddet i utgangspunktet ga grunnlag for avskjed.

Eva Sauge hevdet på sin side at hun under en samtale sommeren 2005 hadde forstått Harald Rømckes signaler slik at han hadde akseptert at hun ikke trakk lønn for 9 dagers ferie i juli 2005, og at dette skulle være kompensasjon for plusstimer fra 2004. Harald Rømcke fremholdt at avskjed kunne ha vært en mulighet dersom han trodde at Eva Sauge hadde gjort dette bevisst. Han ba henne vurdere sin stilling i firmaet og foreslo at hun sa opp mot å motta lønn i oppsigelsestiden og ytterligere to måneder, eller at hun eventuelt overtok en underordnet stilling med oppgaver innenfor regnskap mv.

I brev 30. januar 2006 til arbeidsgiver ga Eva Sauge uttrykk for skuffelse over at spørsmålet om manglende lønnstrekk ikke var blitt tatt opp med henne tidligere. Hun ønsket likevel å fortsette arbeidsforholdet. Hun opplyste videre at hun på bakgrunn av arbeidsgivers standpunkt hadde gjort klart for trekk av det omtvistede beløpet ved første lønnsutbetaling.

Spørsmålet blir etter dette om Eva Sauge har gjort seg skyldig i pliktbrudd ved ikke å trekke i sin lønn ved feriefravær. Partene synes nå å være enige om at Eva Sauge totalt hadde 24 dager feriefravær i 2005, hvorav 9 dager i juli (likevel angitt til å gjelde fra 5. til 15. juli), 5 dager i august, 5 dager i september samt 5 dager fordelt på påske, mai og i romjulen. Da revisor foretok kontroll av ferietrekk i november 2005, hadde hun bare trukket for 5 feriedager. Dette trekket fant sted ved lønnsutbetalingen 25. august 2005. På tidspunktet for revisors gjennomgang var det trukket for 17 dager mindre enn faktisk fravær. Fraværsdagene lå fra to til syv måneder tilbake i tid. Etter undersøkelsene til revisor var avsluttet trakk Eva Sauge lønn for 5 dagers feriefravær i desemberlønnen. Lagmannsretten forstår hennes forklaring slik at disse 5 dagene inkluderte 2 feriedager som hun tok ut i julen 2005.

Ifølge Evas Sauges forklaring i lagmannsretten ba hun i en samtale med Harald Rømcke sommeren 2005 om å få slippe å trekke seg i lønn for en ferietur på 9 dager til Malaysia. Han skal til dette ha svart "Du er jammen frekk!". På bakgrunn av tonen dem i mellom og unnlatt etterfølgende protest, la hun til grunn at han hadde samtykket i at hun ikke trakk i sin lønn for ferien i juli. Hun har videre forklart at hun hadde gjort påtegning på ferielisten for juli om at disse fraværsdagene ikke var trukket i lønn. Harald Rømcke bestrider at han på noe tidspunkt samtykket i en slik særordning for henne.

Lagmannsretten finner det bevist at Harald Rømcke ved flere anledninger fra og med våren 2005 overfor Eva Sauge presiserte viktigheten av at det ble foretatt lønnstrekk ved første

lønnskjøring etter feriefravær. Hun trakk alle øvrige ansatte i lønn ved feriefravær. Som tidligere nevnt inngikk partene tidlig i 2005 avtale om at arbeidsgiver skulle dekke hennes utgifter til bompenger mv. Denne avtalen ble etter relativt kort tid nedtegnet i en tilleggsavtale til arbeidsavtalen. Lønnsomhet til Rømcke Billakker AS var klart redusert i 2005. Lagmannsretten legger videre til grunn at Harald Rømcke ga revisor i oppdrag å sjekke lønnstrekk blant annet som følge av bekymring for at Eva Sauge ikke hadde trukket seg for lønn ved det alt vesentlige av sine feriefravær dette året.

Eva Sauges forklaring innebærer ikke at Rømcke klart skal ha gitt uttrykk for at han samtykket til at hun unnløt å trekke lønn for sitt feriefravær. Hennes konklusjon var basert på tolkning av hans opptreden. Selv om Harald Rømcke kunne ha vært mer presis, finner lagmannsretten det klart at det ikke forelå avtale om at Eva Sauge kunne unnløte å trekke seg i lønn ved sitt feriefravær i juli 2005.

Eva Sauges forklaring om at Rømcke samtykket i at hun ikke trakk seg i lønn ved feriefravær, gjaldt dertil bare fraværsdagene i juli, d.v.s. 9 av i alt 17 dager som hun hadde unnløtt å trekke lønn for på tidspunktet for revisors kontroll i november 2005. Hun hadde heller ikke laget regnskapsbilag for den kreditten hun hadde oppnådd ved ikke å foreta trekk i forbindelse med hennes ulike feriefravær fra og med våren 2005.

Eva Sauges stilling krever særlig tillit. Utbetaling av full lønn uten trekk for feriefravær representerer et alvorlig tillitsbrudd. Lagmannsretten er, i likhet med tingretten, kommet til at Eva Sauge må anses vesentlig å ha misligholdt sin arbeidsavtale. Dette gjelder selv om hun umiddelbart etter møtet 25. januar 2006 sørget for å legge inn trekk i lønn for 7 feriedager i februarlønnen og 7 feriedager i marslønnen.

Pliktbruddet kommer ikke i noen annen stilling selv om unnløtt lønnstrekk i noen grad kan forstås som et utspill eller en protest med grunnlag i Eva Sauges misnøye over unnløtt lønnsforhøyelse og for lav overtidskompensasjon i tidligere år.

Grunnlaget for tvisten har etter lagmannsrettens oppfatning betydning ved vurderingen av de episodene som fant sted vinteren og våren 2006. Det fremstår som at man fra arbeidstakersiden ikke forsto alvoret i situasjonen. Dette påvirket kommunikasjonen mellom partene i tiden som fulgte.

Gjennomføringen av møtet 25. januar 2006 er en av de omstendighetene som Eva Sauge har trukket frem som grunnlag for sitt krav. Lagmannsretten finner det sannsynlig at formålet med møtet var å avklare de faktiske forhold, herunder å få frem Eva Sauges syn på hvorfor hun hadde unnløtt å trekke i egen lønn ved feriefravær. Det dreide seg følgelig ikke om et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. I utgangspunktet må arbeidsgiver i en slik situasjon også kunne presisere at det anses å foreligge et tillitsbrudd, og at dette kan få betydning for arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan ikke kreve å få svar på forslag til

løsninger i form av sluttpakke mv. før arbeidstaker er gitt anledning til å områ seg, om ønskelig med bistand av rådgiver.

Eva Sauge var sykmeldt fra 7. februar 2006 til 3. mars 2006. Harald Rømcke *kontaktet i sykemeldingsperioden* Sauge ved enkelte anledninger. I denne forbindelse spurte han blant annet også om hun hadde bestemt seg når det gjelder videre ansettelsesforhold. Eva Sauge hadde fått frist til 14. februar til eventuelt å akseptere bedriftens forslag til minnelig ordning. I en telefonsamtale med henne 2. mars 2006 holdt Harald Rømcke etter hvert en krass form. Det vises til forklaringene fra Eva Sauge og hennes samboer, Bjørn Ove Skjeie.

Lagmannsretten legger til grunn at disse henvendelsene fra Rømcke i utgangspunktet hadde sammenheng med behov for å avklare regnskapsspørsmål. Da begge parter hadde bistand av advokat, burde forsøkene på å komme frem til en avklaring når det gjelder arbeidsforholdet ha skjedd gjennom partenes advokater. Lagmannsretten finner imidlertid ikke at Harald Rømcke kan anses å ha opptrådt på en utilbørlig måte. Eva Rømcke forsto tilsynelatende ikke alvorret ved de handlinger som var avdekket. Det er forståelig at arbeidsgiver derfor hadde behov for å formidle sitt syn.

Eva Sauge har ytterligere gjort gjeldende at hun ble utsatt for *uberettiget suspensjon*. Harald Rømcke sendte om ettermiddagen fredag 3. mars e-post til Eva Sauge med kopi til partenes advokater. I e-posten heter det blant annet:

Jeg vil med dette varsle deg at du umiddelbart fritas fra din arbeidsplikt i bedriften inntil møtet den 20. d.m. Det understrekes at du vil oppebære full lønn i henhold til din arbeidsavtale i denne perioden.

Den endelige avgjørelsen om ditt arbeidsforhold vil bli tatt etter møtet den 20 d.m.

Etter endt sykemeldingsperiode stilte Eva Sauge på jobb om morgenen mandag 6. mars 2006. Kort tid etter at Eva Sauge kom til arbeidsplassen, tok Harald Rømcke henne til side og opplyste at hun var fritatt for arbeidsplikt og ikke fikk gjenoppta sitt arbeid. Både Eva Sauge og advokat Joachim Bang forklarte i retten at de på dette tidspunkt ikke var kjent med innholdet av e-posten av 3. mars 2006.

Arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke uten samtykke fra arbeidstaker frata denne arbeidsplikten. Dersom det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14, og virksomhetens behov tilsier det, kan imidlertid arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 15-13 pålegge arbeidstaker å fratru arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

Etter lagmannsrettens oppfatning var det i mars 2006 grunn til å anta at Eva Sauge hadde gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed. Eva Sauge hadde en betrodd stilling med ansvar for sentrale regnskaps- og økonomioppgaver. Det forelå begrunnet mistanke

om at hun uberettiget hadde sikret seg en ikke ubetydelig økonomisk fordel på virksomhetens bekostning. Som følge av advokat Joachim Bangs reisefravær, ble drøftelsesmøte først berammet til 20. mars 2006. Virksomheten hadde behov for nærmere avklaring av grunnlaget for hennes benektelse av at pliktbrudd forelå. Et slikt sannsynlig pliktbrudd skaper dertil usikkerhet med hensyn til om arbeidsgiver kan ha nødvendig tillit til hennes videre arbeidsutførelse. Virksomheten hadde ikke andre arbeidsoppgaver som hun kunne utføre. Omklassering innen økonomisektoren var vanskelig som følge av tillitssvikten. Etter lagmannsrettens oppfatning tilsier derfor virksomhetens behov at suspensjon var nødvendig.

Ytterligere oppsto etter hvert mistanke om at Eva Sauge hadde arbeidet betydelig mindre i 2005 enn det som fulgte av arbeidsavtalen. Avklaring av omfanget av hennes tilstedeværelse på arbeidsplassen krevde omfattende og tidkrevende undersøkelser. I denne forbindelse vises til at Eva Sauge ikke hadde benyttet stemplingsuret i 2005. Hun hadde, i motsetning til sin forgjenger i stillingen, heller ikke på annen måte registrert sin tilstedeværelse på jobben. Det var omfattende kontakt mellom partene angående disse spørsmålene ut over våren 2006.

Lagmannsretten er etter dette kommet til at vilkårene for suspensjon var til stede i hele perioden fra og med mars 2006 og til suspensjonen ble opphevet 1. juni 2006. Lagmannsretten finner at det var en feil at Eva Sauge ikke ble gitt formriktig suspensjon, og at spørsmålet ikke var drøftet på forhånd etter reglene i arbeidsmiljøloven § 15-13 fjerde ledd, jf §§ 15-1 og 15-4. Formriktig suspensjon ble først meddelt ved brev 8. mai 2006 fra advokat Nicolay Skarning.

For øvrig bemerkes at arbeidsgiver på bakgrunn av samtaler mellom partenes advokater ved utløpet av sykemeldingsperioden 3. mars 2006 hadde grunn til å tro at Eva Sauge aksepterte å være fritatt for arbeidsplikt. Det vises til vitneforklaringen fra advokat Hans Tore Hangland.

Under drøftelsesmøtet 20. mars 2006 hevdet Harald Rømcke at det var grunn til å tro at Eva Sauge i 2005 *ikke hadde vært tilstede på jobben i det omfang hun hadde plikt til etter arbeidsavtalen*. Han hevdet at samlet uberettiget fravær utgjorde ca. 4 uker. Advokat Joachim Bang viste til at dette var en ny problemstilling og krevde at arbeidsgiver dokumenterte sin påstand.

Den skriftlige arbeidsavtalen inneholder verken angivelse av ukentlig arbeidstid eller plassering av arbeidstiden. Lagmannsretten finner det klart at Eva Sauge etter avtalen mellom partene hadde en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer; i likhet med alle øvrige ansatte med unntak av daglig leder. Hun hadde ikke noen ledende stilling, selv om tittelen var kontorsjef. Hovedoppgavene var å føre regnskap, forestå utbetalinger og noe kundekontakt. Eva Sauge hadde ikke budsjett- eller resultatansvar. Hun hadde heller ikke

andre typer lederfunksjoner av betydning. Det var bare én person som var direkte underordnet henne.

Eva Sauge hadde heller ikke en "særlig uavhengig stilling", jf arbeidsmiljøloven § 10-12 annet ledd. Arbeidsområdet og prioriteringen av arbeidsoppgavene var langt på vei fastlagt av arbeidsgiver. Lagmannsretten finner det klart at adgangen til å ta seg enkelte fridager var betinget av at hun hadde opparbeidet seg overtid, og at hun registrerte sin daglige arbeidstid, slik som sin forgjenger i stillingen. Lagmannsretten finner det likevel sannsynlig at Harald Rømcke hadde akseptert at hun fra januar 2005 ikke brukte stemplingsuret i verkstedet.

Eva Sauge har gjort gjeldende at undersøkelsene med sikte på å avklare påstandene om fravær var svært belastende. Dette gjelder for det første *IBAS-rapporten*, og arbeidsgivers bruk av denne.

Etter drøftelsesmøtet 20. mars 2006 engasjerte Harald Rømcke datasikringselskapet IBAS. Oppdraget var å avklare til hvilke tider PC'en til Eva Sauge hadde vært logget på og av i 2005. Formålet var å få materiale til å avklare hvilke dager hun hadde vært på jobb, og hvor lenge hun hadde arbeidet den enkelte dag. IBAS laget en speilkopi av innholdet i harddisken på PC'en. Analysen ble begrenset til tidsstempling i forbindelse med lagring mv. i filsystemet. Formålet med lagringen av tidsregistreringer i Windows-filer er ikke å gi mulighet til kontroll av tilstedeværelse.

IBAS undersøkte ikke innholdet av E-poster, internett-logger og dokumenter. Harald Rømcke understreket at undersøkelsene måtte skje innenfor rammen av det som er tillatt etter personopplysningsloven.

IBAS utarbeidet oversiktliste over tidsregistreringer på PC'en som var tilgjengelige i filsystemet. På grunnlag av dette laget arbeidsgiver en oversikt over hvilke arbeidsdager Sauges datamaskin ikke var registrert i bruk. Ytterligere ble det laget oppstillinger over hvilke dager man mente at arbeidstiden maksimalt hadde vært fem timer, og dager arbeidstiden hadde vart ut over 7,5 timer. På grunnlag av disse oppstillingene la arbeidsgiver til grunn at Eva Sauge hadde vært fraværende mange dager; særlig i første halvår. Som en foreløpig konklusjon ble det hevdet at hun hadde hatt samlet fravær tilsvarende 76 dager i 2005. Lagmannsretten forstår det slik at tallet omfattet de 14 dagene med feriefravær som Sauge ikke hadde trukket lønn for ved utløpet av 2005.

Rapporten ble oversendt til advokat Bang 29. mars 2006. Det var deretter korrespondanse mellom advokatene angående påstandene om fravær mv. Begge parter brukte i de følgende ukene betydelig tid på å innhente, systematisere og utveksle synspunkter på den informasjonen som etter hvert forelå angående hennes tilstedeværelse på arbeidsplassen.

Eva Sauge bestred resultatene av IBAS-undersøkelsen og fremhevet at påstanden om fravær i de tre første månedene i 2005 var uforenlig med at hun i denne perioden også hadde utarbeidet årsregnskap mv. Hun fremla oversikter over passeringer av bomstasjon for Oslofjordtunnelen og bomringen i Oslo for å dokumentere at hun hadde reist til jobben også på dager hvor PC'en hennes ifølge IBAS-rapporten ikke skulle ha vært benyttet. Etter hvert påviste hun også at hun hadde sendt telefaks og foretatt banktransaksjoner på tider hun i følge arbeidsgiver hadde vært fraværende fra jobben.

Rømcke reduserte senere sin påstand om fravær noe, men hevdet samtidig at registrerte bompasseringer ikke behøvde å bety at Sauge hadde reist til jobben. Han påsto videre at andre kunne ha sendt telefaksen for henne, at tidsregistrering på bankutskrifter kunne være utslag av feil på bankens tidsregistreringssystem, at en faks kunne ha vært underskrevet av Sauge i ettertid mv.

Spørsmålet blir om regler om personvern ble overtrådt ved utarbeidelsen og den senere bruken av IBAS-rapporten. Det dreier seg om behandling av opplysninger som var lagret i den PC'en som Eva Sauge hadde til sin disposisjon på arbeidsplassen. Undersøkelsen innebar sammenstilling av opplysninger som kan knyttes til en enkeltperson, jf personopplysningsloven § 2 nr. 1.

Etter arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd må kontrolltiltak overfor arbeidstaker ha saklig grunn i virksomhetens forhold. Tiltaket må ikke innebære en uforholdsmessig belastning overfor arbeidstaker.

Formålet med IBAS-undersøkelsen var kontroll av om Eva Sauge hadde overholdt arbeidstiden. Arbeidsgiver hadde konkret, begrunnet mistanke om at det var utbetalt ikke ubetydelige beløp i lønn for tid arbeidstaker ikke hadde vært til stede.

Eva Sauge utførte det alt vesentlige av sine arbeidsoppgaver ved bruk av datamaskin. Gjennomgang av datalogger med sikte på å avklare tidspunkt for av- og pålogging vil etter omstendighetene kunne gi opplysninger av verdi for å avklare tilstedeværelse på arbeidsplassen. Dette forutsetter at logginformasjonen blir sammenholdt med andre opplysninger. Kravet om tilstrekkelig saklig grunn anses etter dette oppfylt.

Analysen som IBAS foretok, ble begrenset til tidsregistreringer i filsystemet. Det nærmere innhold av filene, samt av e-poster, internettdlogger mv, ble ikke gjennomgått. En slik gjennomgang av av- og pålogging vil normalt ikke avdekke sensitive personopplysninger. Belastningen for arbeidstaker er i utgangspunktet relativt begrenset. Eva Sauge hadde unnlatt å stemple eller på annen måte å registrere sin tilstedeværelse på arbeidsplassen. Det har ikke vært vist til alternative måter å kontrollere hennes tilstedeværelse i ettertid. Arbeidsgivers kontrollbehov i den aktuelle situasjonen sammenholdt med hensynet til arbeidstakers personvern, tilsier etter lagmannsrettens oppfatning at kontrolltiltaket i

utgangspunktet ikke innebar noen uforholdsmessig belastning for arbeidstaker.

Lagmannsretten er, under noe tvil, kommet til at arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd i utgangspunktet ikke anses overtrådt.

Etter arbeidsmiljøloven § 9-1 annet ledd gjelder også reglene i personopplysningsloven for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstaker i forbindelse med kontrolltiltak. Behandlingen av den aktuelle logg-informasjonen knyttet til Eva Sauges brukeridentiteter skjedde uten hennes samtykke.

Etter personopplysningsloven § 8 bokstav f kan opplysninger om arbeidstaker behandles dersom det er nødvendig for at den behandlingsansvarlige kan ivareta en berettiget interesse og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen. Vurderingen av adgangen til å gjennomføre kontrolltiltaket etter arbeidsmiljøloven § 9-1, og behandlingen av opplysningene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f, vil ofte langt på vei bli sammenfallende, jf Ot. prp. nr. 49 (2005-2005) s. 146. Når det gjelder utgangspunktet for vurderingen, vises derfor til lagmannsrettens bemerkninger angående avveiningen etter arbeidsmiljøloven § 9-1 ovenfor.

Ved vurderingen av bruken av opplysningene, må det ses hen til at tidsregistreringene i IBAS-rapporten alene ikke var egnet til å trekke konklusjoner om når Eva Sauge hadde vært på jobb i 2005. Ikke alle hennes arbeidsoppgaver var knyttet til bruk av PC. Det er videre betydelige svakheter ved den metoden som IBAS benyttet. Filsystemet i Windows er ikke innrettet på å registrere alle endringer som har vært foretatt i et dokument. Ofte kan man bare finne frem til når dokumentet opprinnelig ble opprettet og sist lagret. Det ville ha gitt mer korrekt resultat dersom "eventloggen" på PC'en hadde vært sjekket, men også dette gir begrenset oversikt over bruken. Normalinnstillingen fører til at lagrede opplysninger om av- og pålogging blir overskrevet etter noen tid som følge av begrenset kapasitet. Dertil kommer at registreringer i regnskapssystemet til Harald Rømcke AS skjedde direkte på en server. Arbeid med regnskapet ble dermed ikke registrert i loggen på PC'en til Eva Sauge.

Etter lagmannsrettens oppfatning tok arbeidsgiver ikke høyde for disse begrensningene i IBAS-rapporten da materialet ble brukt som grunnlag for å underbygge påstandene om omfanget av uberettiget fravær. Behandlingen av logg-informasjonen anses etter en samlet vurdering å ha skjedd i strid med vilkårene i personopplysningsloven § 8. Det var unødvendig belastende for Eva Sauge å måtte forsvare seg mot disse overdrevne påstandene om uberettiget fravær. Dette ble forsterket gjennom bruken av opplysninger fra spørreundersøkelsen som ble sendt til en del ansatte. Lagmannsretten vil nedenfor komme tilbake til rettsvirkningene av dette.

Eva Sauge har også gjort gjeldende at det uansett var en feil at spørsmålet om gjennomgangen av tidsregistreringer i Windowsfiler på hennes PC ikke var drøftet i

henhold til arbeidsmiljøloven § 9-2. Lagmannsretten viser til at bestemmelsen knytter seg til systemer for kontroll og derfor ikke kommer til anvendelse når det gjelder behandlingen av foreliggende materiale i et konkret tilfelle, jf Ot. prp nr. 49 (2005-2005) s. 934.

Etter at Eva Sauge hadde hatt anledning til å gjennomgå IBAS-rapporten sammen med sine rådgivere, ble det klart for arbeidsgiver at det fortsatt forelå usikkerhet angående hennes tilstedeværelse på arbeidet i 2005. Arbeidsgiver sendte på denne bakgrunn ved e-post 16. mai 2006 en *spørreundersøkelse til en rekke ansatte i virksomheten* med følgende hovedinnhold:

Som du kjenner til så er Eva Sauge suspendert fra bedriften Rømcke Billakkerings AS. Dette ble gjort for å stadfeste diverse fakta vedrørende hennes arbeidssituasjon ved bedriften.

Bedriften ønsker at du som medkollega kan komme med en objektiv uttalelse om hennes tilstedeværelse for arbeidsåret 2005. Det er viktig å presisere at det er dine egne observasjoner som må komme til grunn for uttalelsen, og du kan trekke frem positive eller negative ting. Ta med alt du mener er relevant. Uttalelsen skal danne grunnlag for at bedriften skal få best mulig korrekt bilde av Eva Sauges tilstedeværelse og arbeid ved bedriften i 2004/2005.

Etter lagmannsrettens oppfatning vil det hefte usikkerhet med informasjonsverdien ved opplysninger fremkommet som svar på en slik spørreundersøkelse. Fremgangsmåten er dertil belastende for Eva Sauge, selv om flere sider ved konflikten på dette tidspunkt var kjent for øvrige arbeidstakere.

Eva Sauge har ytterligere gjort gjeldende at hun arbeidsgiver fremsatte *belastende beskyldninger*, og at formålet med dette var å få henne til å si opp sin stilling.

Lagmannsretten finner det klart at arbeidsgiver kom med flere kritikkverdige utspill og uttalelser. Dette gjelder blant annet enkelte uttalelser fra Harald Rømcke etter at arbeidstaker hadde konfrontert ham med registrerte tidspunkter for regnskapsføring, kontakt med bank og oversikt over bomplasseringer. Dertil kommer hans presentasjon av mulig erstatningskrav mv.

Spørsmålet om ansvarsgrunnlag foreligger må avgjøres med grunnlag i en *helhetsvurdering*. Utgangspunktet for konflikten var et alvorlig tillitsbrudd fra en arbeidstaker i en sentral regnskaps- og økonomisfunksjon. Eva Sauges opplevelse av belastninger har ikke minst sammenheng med at hun ikke ville innse sitt ansvar i denne forbindelse, og at arbeidsgiver hadde et berettiget behov for å avklare bakgrunnen for manglende trekk i lønn ved feriefravær samt det eventuelle omfanget av uregistrert, uberettiget fravær.

Arbeidsgiver opptrådte, som nevnt ovenfor, kritikkverdig ved flere anledninger. Arbeidsgivers påstander om omfanget av uberettiget fravær var feil. De kritikkverdige

uttalelsene fremkom imidlertid i forbindelse med arbeidet med å avklare arten og omfanget av eventuelle tillitsbrudd som Eva Sauge hadde gjort seg skyldig i. Hennes advokat krevde dokumentasjon. Arbeidsgiver ga dem fortløpende anledning til å uttale seg om materialet som ble utarbeidet. De kritikkverdige uttalelsene ble for øvrig for en stor del fremsatt skriftlig eller i møter der Eva Sauges advokat var til stede.

Arbeidsgiver valgte til slutt å la Eva Sauge komme tilbake i stillingen. De endringer i arbeidsoppgaver som var fastlagt i denne forbindelse, lå etter lagmannsrettens oppfatning innenfor rammen av stillingen.

Lagmannsretten finner etter dette at arbeidsgivers opptreden i perioden ikke har karakter av trakassering eller annen utilbørlig atferd. Ansvarsgrunnlag etter skadeserstatningsloven § 2-1 anses etter dette ikke å foreligge. Vilkårene for oppreisning eller erstatning med grunnlag i heving av arbeidsavtalen er heller ikke til stede.

Spørsmålet blir etter dette om Eva Sauge har rett til erstatning eller oppreisning etter reglene i personopplysningsloven § 49. Etter § 49 første ledd skal den behandlingsansvarlige erstatte skade som er oppstått som følge av at personopplysninger er behandlet i strid med personopplysningsloven, med mindre det godtgjøres at skaden ikke skyldes feil eller forsømmelse fra den behandlingsansvarliges side.

Lagmannsretten finner at arbeidsgiver er å bebreide for bruken av logginformasjonen, og at det på grunnlag av denne ble hevdet at Eva Sauge hadde vært fraværende ca. 30 prosent av arbeidstiden i 2005. Dette skjedde på tross av klare svakheter ved materialet, og at det forelå opplysninger om tidspunktet for regnskapsføringer mv som tilsa at logginformasjonen ikke var egnet til å gi noe helhetlig bilde av Eva Sauges tilstedeværelse på jobb. Som angitt ovenfor innebar denne bruken av opplysningene en belastning for henne.

Lagmannsretten finner at det ikke er sannsynlig at Eva Sauge ble påført økonomisk tap som følge av dette. Det vises for øvrig til at hun var sykmeldt i en måned kort tid etter at manglende lønnstrekk ble tatt opp med henne for første gang i slutten av januar 2006. IBAS-rapporten forelå først to måneder senere.

Etter personopplysningsloven § 49 tredje ledd siste punktum kan den behandlingsansvarlige pålegges å betale slik erstatning for skade av ikke-økonomisk art (oppreisning) som finnes rimelig. Rømcke Billakking AS er å anse som den behandlingsansvarlige selv om selve rapporten ble utarbeidet av firmaet IBAS. Ved anvendelsen av regelen er det grunn til å se hen til at det ofte vil være vanskelig for skadelidte å påvise noe økonomisk tap ved brudd på personopplysningsloven. Lagmannsretten er etter en vurdering av feilens karakter og sannsynlige virkninger for

skadelidte kommet til at det skjønsmessig bør fastsettes en oppreisning på kr 5 000. Det er ved vurderingen sett hen til de belastninger som er beskrevet ovenfor.

Saken må etter dette anses dels vunnet og dels tapt, jf tvistemålsloven § 180 annet ledd, jf § 174. Lagmannsretten finner at hver av partene bør bære sine egne saksomkostninger etter hovedregelen i tvistemålsloven § 174 første ledd; ide t det ikke anses grunn til å gjøre unntak. Det vises blant annet til at Eva Sauge ble tilbudt en ikke ubetydelig kompensasjon ved forlikstilbud fremsatt av Rømcke Billakking AS høsten 2006. Dette tilbudet omfattet imidlertid ikke oppreisning. På bakgrunn av det resultatet lagmannsretten er kommet frem til, tilkjennes heller ikke saksomkostninger for tingretten, jf tvistemålsloven § 174 første ledd.

Dommen er enstemmig.

D o m s s l u t n i n g :

1. Rømcke Billakker AS betaler 5 000 – femtusen – kroner i oppreisning til Eva Sauge innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom. I tillegg kommer forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer. For øvrig frifinnes Rømcke Billakker AS.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke, verken for tingrett eller lagmannsrett.

Jørgen F. Brunsvig

Fredrik Charlo Borchsenius

Ola R. Melheim

Anne Viig Poulsson

Ingar Tukun

Kjell Stranden

Per Klausen

